

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 25.10.2024 16:59:26

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187d5d14b3be87fda3ff663e010c359e4ba6bb821c5e

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:

1.изучение основных направлений развития коучинга и консалтинга и основных видов консультационной деятельности, подходов, задач и проблем консультирования;

2.ознакомление с принципами организации работы консультанта;

3.формирование навыков по реализации стратегии консультативной работы сотрудников организации.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-5 Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала

ПК-6 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики

Разделы дисциплины

Основы индивидуального психологического консультирования

Общая характеристика коучинга. Принципы коучинга.

Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам

Управленческое консультирование: предмет, метод оказания консультативных услуг.

Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

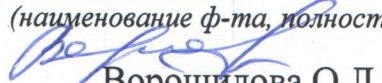
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Лингвистики и межкультурной
коммуникации

(наименование ф-та, полностью)



Ворошилова О.Л.

(подпись, фамилия, инициалы)

« 29 » сентября 20 24 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы коучинга и консалтинга

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология

(шифр и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»

(наименование направленности (профиля))

форма обучения очная

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Курск – 2024

Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология базового направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;

– с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом сопрягаемого направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;

– на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр

Коммуникологии и психологии

Экономики, управления и аудита

(наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки)

(протокол № 10 от 29.03.2024).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии

(наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки)

К.Псих.Н., доцент
(уч. степень, уч. звание)

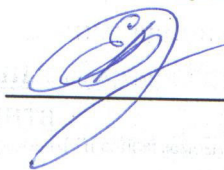


Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита

(наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки)

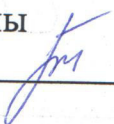
Д.Э.Н., профессор
(уч. степень, уч. звание)



Е.А. Бессонова

Разработчик программы

К.Псих.Н., доцент
(уч. степень, уч. звание)



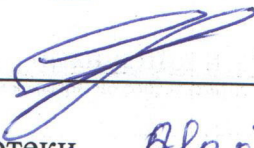
И.В. Будовская

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

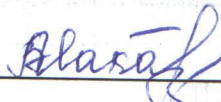
(протокол № 10 от 29.03.2024).

Зав. кафедрой



Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки



Макаровская В.Г.

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

1.1 Цель дисциплины

Цель 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.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- 1.изучение основных направлений развития коучинга и консалтинга и основных видов консультационной деятельности, подходов, задач и проблем консультирования;
- 2.ознакомление с принципами организации работы консультанта;
- 3.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-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	Знать: языковые средства (лексические, грамматические, фонетически), стили делового общения на иностранном языке. Уметь: адаптировать речь, стиль общения и язык Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками применения лексико-грамматического материала.

<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-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: правила организации и продуцирования высказываний в соответствии со стилем общения. Уметь: представлять информацию в соответствии с нормами делового общения. Владеть (иметь опыт деятельности): навыками построения речи, основанными на эффективном использовании коммуникативных качеств речи, культуры речи
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	Знать: задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения

<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>		
		<p>УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>Знать: возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста Уметь: использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста Владеть (или иметь опыт деятельности): навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p>
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	<p>Знать: разработку планов и мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Уметь: осуществлять разработку планов и мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Владеть (иметь опыт деятельности): навыками осуществления разработки планов и мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</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, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>ПК-5.2 Анализирует уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников</p>	<p>Знать: уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников Уметь: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников Владеть (или иметь опыт деятельности): навыками анализа уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников</p>
ПК-6	Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	<p>ПК-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p>	<p>Знать: мероприятия обучения персонала в соответствии с потребностями организации Уметь: разрабатывать мероприятия обучения персонала в соответствии с потребностями организации Владеть (или иметь опыт деятельности): навыками разработки мероприятий обучения персонала в соответствии с потребностями организации</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Основы коучинга и консалтинга» является элективной дисциплиной, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02. Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Дисциплина имеет практико-ориентированный характер

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 часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	56,1
в том числе:	
лекции	28
лабораторные занятия	0
практические занятия	28
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	51,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрено
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрено

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.	Основы индивидуального психологического консультирования	<p>Цели и задачи консультирования в организации. Виды, принципы консультирования. Нравственные проблемы в работе консультанта, этические требования. Организация и этапы индивидуального консультирования. Специфика роли консультанта. Особенности взаимоотношения с клиентом.</p> <p>Основные теоретические ориентации в психологическом консультировании: психоаналитический, когнитивный, поведенческий, экзистенциальный, гуманистический подходы. Основные задачи работы консультанта в организации. Особенности деятельности внешнего консультанта.</p>
2	Общая характеристика коучинга. Принципы коучинга.	<p>Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.</p> <p>Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними. Принципы коучинга (принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности.</p> <p>Этический кодекс коучинга. Этапы профессиональной подготовки коуча. Основные компетенции для оценки квалификации работы коуча. Требования к личности коуча. Основные положения заключения контракта на коучинг.</p>
3	Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам	<p>Коучинг смысла и цели. Формальные коучинговые встречи один на один. Коучинг команды. Коучинг для работы без потерь. Коучинг для повышения безопасности. Реализуем потенциал коучинга. Коучинг: измеряем пользу и рентабельность инвестиций. Консультирование по вопросам самоопределения и формирования идентичности. Консультирование по</p>

		вопросам социального и профессионального самоопределения личности. Методы и приемы консультирования по вопросам самоопределения. Методы анализа особенностей идентичности. Процедуры консультирования по проблемам ценностей, нравственных чувств, принятия решений.
4.	Управленческое консультирование: предмет, метод оказания консультативных услуг. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	Понятие, сущность и задачи управленческого консультирования. Развитие управленческого консультирования. Рост социальной значимости управленческого консультирования. Основная компетенция консультанта — совокупность "знания, опыт, навыки — деятельность — результат". Основные составляющие квалификации консультанта по управлению. Корпоративное обучение. Аудиторное обучение. Дистанционное обучение в консалтинге. Развитие персонала как важная часть стратегии развития организации. Стадии жизненного цикла организации и актуальность процесса развития персонала. Актуальность обучения персонала на разных стадиях развития организации. Цели и задачи консалтинга по корпоративному обучению. Цикл процессов консалтинга.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Основы индивидуального психологического консультирования	6	-	Пр. №1	У-1, У-2, У-3, У-5 МУ-1	Т 1 С31 1-4 неделя	УК-4 УК-6 ПК-5 ПК-6
2	Общая характеристика коучинга. Принципы коучинга.	6	-	Пр. №2	У-1, У-2, У-3, У-5, У-7 МУ-1	Т2 С3 5 - 9 неделя	УК-4 УК-6 ПК-6

3	Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам	8	-	Пр. №3	У-1, У-2, У-4, У-5, У-10, МУ-1	Т-3 СЗ-3 10 - 14 неделя	УК-6 ПК-5 ПК-6
4	Управленческое консультирование: предмет, метод оказания консультативных услуг. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	8	-	Пр. №4	У-1, У-2, У-3, У-6, МУ-1	Т4 СЗ4 15- 18 неделя	УК-4 УК-6 ПК-5 ПК-6

Т-тестирование, СЗ – решение ситуационных задач

4.2 Практические работы и (или) практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Основы индивидуального психологического консультирования	4
2	Общая характеристика коучинга. Принципы коучинга.	8
3	Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам	8
4	Управленческое консультирование: предмет, метод оказания консультативных услуг. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	8
	Итого	28

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	Основы индивидуального психологического консультирования	1-4 неделя	10
2	Общая характеристика коучинга. Принципы коучинга.	5-9неделя	10
3	Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам	10-14 неделя	16
4	Управленческое консультирование: предмет, метод оказания консультативных услуг. Цели и задачи консультирования при	15-18 неделя	15,9

	организации корпоративного обучения		
	ИТОГО		51,9

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 коммуникологии и психологии в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

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;

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

типографией университета:

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

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

6 Образовательные технологии.

Реализация ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования и компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, профессиональных компетенций обучающихся.

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. Управленческое консультирование: предмет, метод оказания консультативных услуг. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	Лекция-дискуссия	4
2	Практическое занятие 2 Общая характеристика коучинга. Принципы коучинга.	Ситуационные задачи	6
Итого:			10

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и 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 правовому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры творческого мышления;

- 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);

- 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-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Иностранный язык Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Профессиональная этика	Организационная конфликтология и психология Делопроизводство в медиации Альтернативные формы разрешения конфликтов Особенности медиативного подхода Особенности работы медиативной службы в организации	Основы коучинга и консалтинга Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Тренинг переговоров Психология профессионального развития Организационное консультирование
УК-6- Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Профессиональная этика	Организационная конфликтология и психология	Основы коучинга и консалтинга Психология профессионального развития Организационное консультирование

ПК-5- Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Документационное обеспечение управления персоналом Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика	Основы коучинга и консалтинга Обучение и развитие персонала Маркетинг персонала Оценка и аттестация персонала Организационное консультирование Производственная преддипломная практика
ПК-6- Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	Документационное обеспечение управления персоналом Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Корпоративная социальная политика Лидерство и управление командой Управление вовлеченностью персонала Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика	Основы коучинга и консалтинга Оценка и аттестация персонала Организационное консультирование Производственная преддипломная практика

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 (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закреплённые за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6
УК-4/ завершающий	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4. Обучающийся	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4. Знания	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4. Обучающийся имеет	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4. Знания обучающегося

	иностранно м языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодейст вия УК-4.4 Представляе т свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлени ях	нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельн о. Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-4.	обучающего я имеют поверхностн ый характер, имеют место неточности и ошибки.	хорошие, но не исчерпывающи е знания; допускает неточности.	являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-4.	Уметь: в целом сформирован ные, но вызывающие затруднения при самостоятель ном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.	Уметь: сформированн ые и самостоятельн о применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельност и): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4, развиты на элементарно м уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4, доведены до автоматизма.
УК- 6/заверша ющий	УК-6.2 Определяет задачи саморазвити я и профессион ального роста, распределяе т их на долго-, средне- и краткосрочн ые с обоснование м актуальност и и определение	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельн о.	Знать: демонстрируе т 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающего я имеют поверхностн ый характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающи е знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.

	<p>м необходимы х ресурсов для их выполнения</p> <p>УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.</p>	<p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.</p>	<p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.</p>	<p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.</p>
		<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, не развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, развиты на элементарном уровне.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, хорошо развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, доведены до автоматизма.</p>
<p>ПК-5/ наименование этапа</p>	<p>ПК-5.1 Осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала ПК-5.2 Анализирует уровень общего развития и</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p>

	профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников	Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ПК-5.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5, доведены до автоматизма.
ПК-6/завершающий	ПК-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ПК-6.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения,	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.

			указанные в таблице 1.3 для ПК-6.		
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, доведены до автоматизма.

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	2	3	4	5	6	7
1	Основы индивидуального психологического консультирования	УК-4 УК-6 ПК-5 ПК-6	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме) Ситуационная задача	1-15 №1	Согласно табл.7.2
2	Общая характеристика коучинга. Принципы коучинга.	УК-4 УК-6 ПК-6	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	1-15 №2	Согласно табл.7.2

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
				Ситуационная задача		
3	Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам	УК-6 ПК-5 ПК-6	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме) Ситуационная задача	1-15 №3	Согласно табл.7.2
4	Место управленческого консультирования в общей системе управления Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	УК-4.1; УК-4.4; УК-6.2; УК-6.3; ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-6.1	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме) Ситуационная задача	1-15 №4	Согласно табл.7.2

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

а) Вопросы и задания в тестовой форме по теме № 1 «Основы индивидуального психологического консультирования»

Задание в закрытой форме:

Одна из главных задач коучинга:

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

Задание в открытой форме:

Принцип наставничества предполагает:_____.

Задание на установление правильной 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

Задание на установление соответствия:

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
3. <i>Принцип равенства</i>	Позитивные

б) Ситуационная задача по теме № 3 «Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности»

Клиентка: Знакома ли вам проблема, когда надо много успеть, хватаешься за всё и ничего не успеваешь? Лично я пребываю в таком состоянии почти год. И это притом, что мне не надо с утра бежать на работу. Вот уже несколько лет я сижу дома с особым ребёнком. Но именно это однажды и побудило меня к мысли о том, что я должна найти способ зарабатывать, не выходя из дома. Я начала учиться, и поняла, что чем больше изучаешь чего-то, тем больше понимаешь, что ничего не знаешь. А значит надо учиться больше и больше. Но цель-то моя – не просто учиться, а именно зарабатывать на этом. А зарабатывать всё как-то не получалось. И сомнения были насчёт самой себя.

Помогите, как коуч, определить цель и те задачи, которые клиентка должна решить вначале, чтобы они не тянули назад. Помогите разработать план действий, расставить приоритеты и определите этапы достижения цели.

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

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового или 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. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

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

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

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

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью ситуационных задач (компетентностно-ориентированных, 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.

а) Примеры типовых заданий для теоретической части зачета (тестирования)

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 правильной последовательности:

Самоопределение осуществляется в определенной последовательности.

Определите

правильную последовательность этапов самоопределения:

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

Задание на установление соответствия:

Первая стадия	накопление обострения противоречий из-за резкого расхождения интересов, ценностей, установок; фрустрация, неудовлетворенность, угрозы
Вторая стадия	тенденция к нормализации конфликта и ликвидации его как такового
Третья стадия	острые разногласия, разрушение прежней структуры, нормальных связей; атака одной из сторон своего противника через открытое противоборство

б) Примеры типовых заданий для практической части зачета

Ситуационная задача:

Коуч Ирина Петровна была приглашена руководителем организации как специалист, который сможет исправить проблему высокой конфликтности в группе. Руководитель так сформулировал свой запрос: «Ну разберитесь, в чем дело. Вместо того, чтобы усердно работать, они выясняют отношения друг с другом, да еще и меня втягивают в свои разборки». В ходе наблюдения за группой Ирина Петровна сделала первые выводы: высокая требовательность руководителя; низкий уровень доверия членов организации друг к другу; язвительная неконструктивная критика в адрес друг друга; собственное субъективное мнение членов организации при отсутствии обсуждения вопросов групповой жизни; неудовлетворенность принадлежностью к организации; низкая степень взаимопомощи; недостаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

Проанализируйте ситуацию. Какие технологии разрешения корпоративных конфликтов вы порекомендуете, чтобы минимизировать конфликтотенциал коллектива? Какие мероприятия вы порекомендуете включить для организации конфликтологического сопровождения деятельности организации?

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
1	2	3	4	5
Практическое занятие № 1 «Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования» Тестирование Решение ситуационной задачи	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос тестирования. Не решил или решил, но не обосновал решение ситуационной задачи.	12	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы тестирования. Решил и обосновал решение ситуационной задачи.
Практическое занятие № 2 «Общая характеристика коучинга» Тестирование Решение ситуационной задачи	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос тестирования. Не решил или решил, но не обосновал решение ситуационной задачи.	12	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы тестирования. Решил и обосновал решение ситуационной задачи.
Практическое занятие № 3 «Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам»	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос тестирования. Не	12	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы тестирования.

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Тестирование Решение ситуационной задачи		решил или решил, но не обосновал решение ситуационной задачи.		Решил и обосновал решение ситуационной задачи.
Практическое занятие № 4 «Место управленческого консультирования в общей системе управления. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения» Тестирование Решение ситуационной задачи	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос тестирования. Не решил или решил, но не обосновал решение ситуационной задачи.	12	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы тестирования. Решил и обосновал решение ситуационной задачи.
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	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 / С. А. Попова, Т. В. Сичкарь. - Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. - 152 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598471> (дата обращения 12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

2. Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман. - Москва : Дело, 2018. - 347 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения

12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

3. Лукаш, Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2024. - 101 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081> (дата обращения 12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И.П. Бобрешова, В. К. Воробьев. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. – 102 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения: 12.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта: монография / Р. Н. Галиахметов. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 12.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

6. Пырьев, Е. А. Психология малых групп : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 422 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944> (дата обращения: 12.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

7. Белашева, И.В. Теория и практика коучинга : учебное пособие (курс лекций)/ И. В. Белашева, Д. А. Ершова, С. В. Нищитенко– Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019.–172с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411> (дата обращения: 19.07.2024). Режим доступа: по подписке.– Текст : электронный.

8. Ядыкин, А. Коучинг : практическое пособие / пер. с англ. А. Ядыкин– Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 192 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598795> (дата обращения: 19.07.2024). –Режим доступа : по подписке– Текст : электронный.

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, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.В. Будовская. - Курск, 2024. – 14с.: - Библиогр.: с. 14. - Загл. с титул.экрана. - 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» Профорентационная компьютерная система
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профорентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейг
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): <http://e.lanbook.com/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы, указанной в п.8.2.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, 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. Самостоятельная работа с

учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;

- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

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. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;

- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допусаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

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

Информационные технологии:

1. Социальная сеть «ВКонтакте»;
2. Мессенджер «Telegram».

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows (свободный);
2. LibreOffice (свободный);
3. Антивирус Касперского (свободный).

Информационные справочные системы:

1. Гарант - справочно-правовая система по законодательству РФ (свободный);
2. КонсультантПлюс - справочная правовая система (свободный).

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

Ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеокамера Флеш PanasonicHCV700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color, телевизор TV Витязь, видеомэгнофон Philips, музыкальный центр LGF-5865AX, системный блок iCe12000|256CDRW| ASUC MB, монитор 17Samsung 765 MB<0.20,50-160Hz,1600x1200@68Hz.

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			