

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:

abd894de8ff3e434f187d4dc5d14b3be82fda3f667e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Организационное консультирование»

Цель преподавания дисциплины: развитие навыков системного подхода к пониманию и оценке психологических аспектов различных видов и форм профессиональной деятельности и взаимодействия в организации на различных уровнях их анализа.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с целями, задачами, методами организационного и конфликтологического консультирования, развитие основных навыков проведения консультативной беседы; приобретение знаний об этапах и условиях эффективности консультативного процесса, о стратегиях конфликтологического консультирования различных групп клиентов, ознакомление с условиями эффективной работы специалиста, обеспечиваемые реализацией технологических требований процесса консультирования;
- овладение базовыми приемами работы конфликтолога-консультанта, позволяющими оказывать помощь клиентам, обращающимся за содействием в преодолении сложных конфликтных ситуаций в различных видах взаимодействия и деятельности, приобретение опыта выявления и анализа объективных, организационно- управленческих, социально-психологических и личностных условий и факторов, влияющих на конфликтность социальной группы;
- приобретение опыта определения и разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтности в социальных сообществах, формирование навыка учета этических норм в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа, развитие умения определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия, развитие умения осуществлять профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

УК-4 способен осуществлять деловую коммуникация в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языках

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

ПК-5 Способен использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для

реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности

ПК-6 способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики

Разделы дисциплины

Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование»

Феноменология организационного поведения

Процесс организационного консультирования

Основные техники организационного консультирования

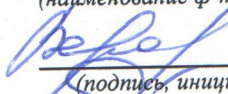
Этапы организационного консультирования

Современные методы организационного консультирования

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

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

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

« 29 » сентября 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное консультирование
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология

(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»
наименование направленности (профиля, специализации)

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

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

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)

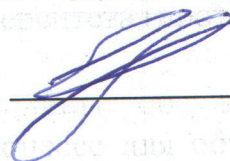
(протокол № 10 от 29.03.2024).

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)

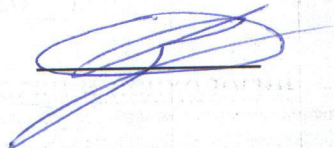


Е.А. Бессонова

Разработчик программы

к.псих.н., доцент

(уч. степень, уч. звание)



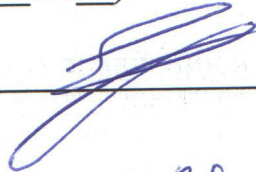
О.В. Чернышова

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

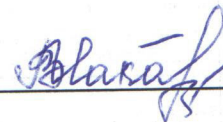
(протокол № 10 от 29.03.2024).

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 - развитие навыков системного подхода к пониманию и оценке психологических аспектов различных видов и форм профессиональной деятельности и взаимодействия в организации на различных уровнях их анализа.

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с целями, задачами, методами организационного и конфликтологического консультирования, развитие основных навыков проведения консультативной беседы; приобретение знаний об этапах и условиях эффективности консультативного процесса, о стратегиях конфликтологического консультирования различных групп клиентов, ознакомление с условиями эффективной работы специалиста, обеспечиваемые реализацией технологических требований процесса консультирования;
- овладение базовыми приемами работы конфликтолога-консультанта, позволяющими оказывать помощь клиентам, обращающимся за содействием в преодолении сложных конфликтных ситуаций в различных видах взаимодействия и деятельности, приобретение опыта выявления и анализа объективных, организационно- управленческих, социально-психологических и личностных условий и факторов, влияющих на конфликтогенность социальной группы;
- приобретение опыта определения и разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтогенности в социальных сообществах, формирование навыка учета этических норм в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа, развитие умения определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия, развитие умения осуществлять профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.

1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

<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	<p>способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языках</p>	<p>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, язык жестов к ситуациям взаимодействия</p>	<p>Знать:</p> <p>основные характеристики, стили, формы, приемы и принципы профессионального общения.</p> <p>Уметь: оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов, стили общения с точки зрения соответствия ситуации взаимодействия</p> <p>Владеть: широким диапазоном стилей общения и моделей поведения</p>
		<p>УК-4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях</p>	<p>Знать: основы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.</p> <p>Уметь:</p> <p>представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях</p> <p>Владеть:</p> <p>способностью представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.</p>
УК-6	<p>способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и</p>	<p>Знать: задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности.</p> <p>Уметь: определять задачи саморазвития и</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>		
		определением необходимых ресурсов для их выполнения	<p>профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.</p> <p>Владеть: способностью определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.</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>Знать: основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей.</p> <p>Уметь: использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей.</p> <p>Владеть: способностью : использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования</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>		
			(образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей.
ПК-5	Способен использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности	ПК-5.1- использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации	Знать: информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации. Уметь: использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации. Владеть: способностью использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации
		ПК-5.2- решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств	Знать: методы решения стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий. Уметь: решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств. Владеть: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств.

<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>		
ПК-6	способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	ПК-6.1- осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	Знать: методы анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. Владеть: способностью осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Организационное консультирование» 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» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 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 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 предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

4.1 Содержание дисциплины

№	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование»	Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование». Анализ отечественных и зарубежных научных работ. Исторический обзор проблемы . Понятие организационного консультирования. Организация служб организационного и конфликтологического консультирования населения
2	Феноменология организационного поведения	Основные уровни организационного поведения. Технологии изучения организационного поведения. Личность как субъект организационного поведения. Проблема лояльности в организационном поведении сотрудников. Группа как субъект организационного поведения.

		Психологический анализ организации как субъекта поведения
3	Процесс организационного консультирования	Процесс организационного консультирования. Цели и задачи организационного консультирования. Виды услуг в сфере конфликто разрешения. Типы консультативной работы по признаку затрачиваемого времени (краткосрочное, долгосрочное); по признаку содержания консультации (психолого-педагогическое консультирование, психологическое консультирование, психодиагностическое консультирование, медико-психологическое консультирование) и др.
4	Основные техники организационного консультирования	Основные техники организационного консультирования. Метод рефлексивного слушания. Ранняя диагностика конфликта и выявление его причин с тем, чтобы не допустить его дальнейшего разрастания. «Выплескивание» негативных эмоций через виды деятельности, не причиняющие заметного вреда оппоненту. Изменение характера восприятия участников конфликта. Метод последовательных взаимных уступок. Переговоры участников конфликта. Обращение к арбитру, к посреднику
5	Этапы организационного консультирования	Этапы организационного консультирования. Роли и функции консультанта. Основные действия, задачи и основные технические приемы на каждом уровне консультирования (зеркало для рефлексии клиента; организатор, специалист по процессу; помощник в прояснении фактов; помощник в нахождении альтернатив; помощник в решении проблемы)
6	Современные методы организационного консультирования	Современные методы организационного консультирования. Приемы эффективного слушания. Искусство постановки вопросов. Виды вопросов. Линеарный и циркулярный подходы. Работа с интересами и целями. Содержательная интервенция. консультанта в процессе работы с

		клиентом. Предоставление информации. Интерпретация. Генерация идей консультантом. Инструктаж и советы. Рефрейминг и обратная связь. Уровни обратной связи. Поддержка и провоцирование клиента. Пробуждение потенциала клиента. Условия проведения конфронтации. Использование интерактивных методов в консультировании
--	--	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование»	4	-	1	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Т.3. 1. С.3.1 1-2 неделя	УК -4, УК-6, ПК-5, ПК-6
2	Феноменология организационного поведения	4	-	2	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Т.3. 2. С.3.2 3-4 неделя	УК -4, УК-6, ПК-5, ПК-6
3	Процесс организационного консультирования	4	-	3	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Т.3.3. С.3.3 5-6 неделя	УК -4, УК-6, ПК-5, ПК-6
4	Основные техники организационного консультирования	4	-	4	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Т.3.4. С.3.4 7-8 неделя	УК -4, УК-6, ПК-5, ПК-6
5	Этапы организационного консультирования	6	-	5	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Кейс-задача 9-12 неделя	УК -4, УК-6, ПК-5, ПК-6
6	Современные методы организационного консультирования	6	-	6	У-1, У-2, У-3, МУ-1	Эссе 13-18 неделя	УК -4, УК-6, ПК-5, ПК-6

Т.3 - тестовое задание, С.3. – ситуационная задача.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование»	4
2	Феноменология организационного поведения	4

3	Процесс организационного консультирования	4
4	Основные техники организационного консультирования	4
5	Этапы организационного консультирования	6
6	Современные методы организационного консультирования	6
Итого		28

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование»	1-2 неделя	8
2	Феноменология организационного поведения	3-4 неделя	8
3	Процесс организационного консультирования	5-6 неделя	8
4	Основные техники организационного консультирования	7-8 неделя	8
5	Этапы организационного консультирования	9-12 неделя	8
6	Современные методы организационного консультирования	13-18 неделя	11,9
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;
 - электронных пособий;
 - заданий для самостоятельной работы;
 - тем рефератов;
 - вопросов к зачету;
 - методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

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, общепрофессиональных и 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	Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование»	Разбор конкретных ситуаций	4
2	Феноменология организационного поведения	Разбор конкретных ситуаций	4
3	Процесс организационного консультирования	Разбор конкретных ситуаций	2
	Итого:		10

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический 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, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, 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 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-4 – способен осуществлять деловую коммуникация в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языках	Иностранный язык. Профессиональная этика.	Организационная конфликтология и психология. Тренинг переговоров. Делопроизводство в медиации. Альтернативные формы разрешения конфликтов. Особенности медиативного подхода. Особенности работы медиативной службы в организации.	Организационное консультирование Основы коучинга и консалтинга
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.	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога
ПК-5 - способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика.		Обучение и развитие персонала. Маркетинг персонала. Оценка и аттестация персонала. Организационное консультирование Основы коучинга и консалтинга. Производственная преддипломная практика

ПК-6- способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Корпоративная социальная политика. Лидерство и управление командой. Управление вовлеченностью персонала. Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика.	Организационное консультирование Основы коучинга и консалтинга. 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 и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Недостаточный уровень («неудовл.»)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
			Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6

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 речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, не развиты.</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, развиты на элементарном уровне</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p>Уметь: сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, хорошо развиты.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, доведены до автоматизма</p>
--------------------	--	---	--	---	--

	<p>УК-4.4 - представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, не развиты.</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): : навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, развиты на элементарном уровне</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p>Уметь: сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, хорошо развиты.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, доведены до автоматизма</p>
--	---	---	--	---	--

<p>УК-6 / Основной</p>	<p>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</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно. Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.2. Владеть: (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, не развиты.</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, развиты на элементарном уровне</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, хорошо развиты.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, доведены до автоматизма</p>
	<p>УК-6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.3. Обучающийся</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.3. Знания обучающегося</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.3.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.3.</p>

	течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	я нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно. Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.3. Владеть: (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3, не развиты.	имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3, развиты на элементарном уровне	Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3, хорошо развиты.	Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3, доведены до автоматизма
ПК-5/ основной	ПК-5.1 – осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь:	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный

		<p>исправить самостоятельно.</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленны х в таблице 1.3 для ПК-5.1.</p> <p>Владеть: (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1, не развиты.</p>	<p>в целом сформированн ые, но вызывающие затруднения при самостоятельн ом применении умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1, развиты на элементарном уровне</p>	<p>неточности.</p> <p>Уметь: сформированн ые и самостоятельн о применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1, хорошо развиты.</p>	<p>характер.</p> <p>Обучающийс я свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1.</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1, доведены до автоматизма</p>
	<p>ПК-5.2- анализирует уровень общего развития и профессиональн ой квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.2. Обучающийс я нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений,</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p>Уметь: в целом сформированн ые, но вызывающие затруднения при самостоятельн</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающ ие знания; допускает неточности.</p> <p>Уметь: сформированн ые и самостоятельн о применяемые</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.2. Знания обучающегос я являются прочными и глубокими, имеют системный характер.</p> <p>Обучающийс я свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо</p>

		установлены в таблице 1.3 для ПК-5.2. Владеть: (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.2, не развиты.	ом применении умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.2. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.2, развиты на элементарном уровне	умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.2. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.2, хорошо развиты.	развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.2. Владеть (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.2, доведены до автоматизма
ПК-6 / основной	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-6.1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно. Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ПК-6.1. Владеть: (или иметь опыт деятельности): навыки,	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1. Владеть (или	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1. Владеть (или	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6.1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3

		указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1, не развиты.	<i>иметь опыт деятельности</i>) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1, развиты на элементарном уровне): навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1, хорошо развиты.	для ПК-5.2. Владеть (или иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1, 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	№ задания	
1.	Теоретические аспекты дисциплины «Организационное консультирование»	УК-4, УК-6, ПК-5, ПК-6	Лекции, практическое занятие №1, СРС	БТЗ	№ 1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 1	
2	Феноменология организационного поведения	УК-4, УК-6, ПК-5, ПК-6	Лекции, практическое занятие №2, СРС	БТЗ	№ 16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 2	
3	Процесс организационного консультирования	УК-4, УК-6, ПК-5, ПК-6	Лекции, практическое занятие №3, СРС	БТЗ	№ 31-45	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 3	
4	Основные техники организационного консультирования	УК-4, УК-6, ПК-5, ПК-6	Лекции, практическое занятие №4, СРС	БТЗ	№ 46-60	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 4	

	я					
5	Этапы организационного консультирования	УК-4, УК-6, ПК-5, ПК-6	Лекции, практическое занятие №5, СРС	Кейс-задача	№ 1	Согласно табл. 7.2
6	Современные методы организационного консультирования	УК-4, УК-6, ПК-5, ПК-6	Лекции, практическое занятие №6, СРС	Эссе	№ 1-5	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий

Задания в тестовой форме

- Первые попытки создать социологическую теорию совершенствования социальной системы, где бы обосновывалась роль конфликта, относятся
 - ко второй половине XIX века
 - к первой половине XIX века
 - ко второй половине XX века
 - к первой половине XX века
- «Социология» (1908) _____ (автор) ознаменовала собой появление нового направления изучения конфликта - функциональной теории конфликта.
- Проблема конфликта пронизывает все три главных направления творчества выдающегося немецкого социолога _____: социологию политики, социологию религии и социологию экономической жизни.
- В конце 50-х годов немецкий социолог Ральф Дарендорф обосновал новую теорию социального конфликта, которая распространилась под названием
 - «конфликтная модель общества»
 - «структурно-функциональная модель общества»
 - «социальная модель общества»
 - Нет верного ответа
- Целью конфликтологического консультирования является
 - попытка разрешения проблемы за счет более адекватного понимания ситуации, осознания истинных интересов и изменения поведения одной из сторон, вовлеченных в конфликт.
 - попытка разрешения проблемы за счет признания неправоты одной из сторон и изменения поведения одной из сторон, вовлеченных в конфликт.

- В. поиск и демонстрация путей решений проблемы
- Г. все ответы верные
6. Конфликтологическое консультирование - это
- наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия
 - процесс целенаправленного собеседования с клиентом для помощи в исследовании проблем и поиске решений в конфликтной ситуации
 - ситуация, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия, конфликт
7. Основная задача консультанта
- чтобы помочь клиенту разработать свою стратегию в преодолении конфликтной ситуации
 - найти решение проблемы
 - побеседовать с клиентом о волнующих его проблемах
8. В работе конфликтолога-консультанта техники и приемы рефлексивного общения – это:
- лишь средство для достижения значимых психологических целей
 - основной инструмент работы
 - фундамент профессиональной деятельности
 - средство манипуляции в корыстных целях
9. В основе поведения гармоничной личности базируются:
- материальные ценности
 - знания о психологических особенностях развития человека
 - культурные и общечеловеческие ценности и смыслы
 - знания о целеполагании
10. В модели эффективного психолога такие признаки существования как полное осознание настоящего момента; выбор способа жизни в данный момент; принятие ответственности за свой выбор относятся к:
- аутентичности
 - открытости
 - идентичности
 - фасилитации.

Ситуационная задача

Описание ситуации: «Вы работаете начальником отдела в организации. Ваша подчиненная, Раиса, постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, так как зарплата – единственный источник ее доходов, и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя.

Проанализируйте ситуацию. Вопросы:

- Как Вы поступите с Раисой? Возможно необходимо поговорить и выяснить причину невыполнения назначенных обязанностей. В дальнейшем необходимо объяснить, что за невыполнение и игнорирование поручений организация*

будут применяться санкции, так как организация несет убытки из-за нечеткого выполнения поставленных задач.

- 2. Какие психологические методы воздействия можно использовать в данной ситуации?*
- 3. Что бы сделали на месте Раисы?*
- 4. Разработайте план создания психологически благоприятного климата в коллективе.*

Примерные темы эссе:

1. Особенности современных методов организационного консультирования.
2. Преимущества использования интерактивных технологий в консультировании.
3. Эффективные методы организационного консультирования.

Кейс-задача

Описание ситуации: «Организация отправила на разработку нового нефтегазозонного месторождения для проведения пробного бурения бригаду бурильщиков и молодого менеджера Сергея П., прошедшего стажировку и обучение в России и на Западе. Ему было лет 30, бурильщикам – между 40 и 50. В бригаде квалификация каждого работника была не ниже шестого разряда, руки у всех — золотые, но при этом употреблялось много даже по российским меркам спиртных напитков. Прошел один день – бригада пьет. Прошел второй, пятый, шестой... Изменений не наступает. На вопросы, просьбы и распоряжения менеджера Сергея П бригада реагирует спокойно: «Не нервничай, Петрович, все будет нормально!» В условиях Крайнего Севера найти замену работникам нереально. Ситуация развивалась таким образом около двух недель. Всего на пробное бурение скважины было отведено 1,5 месяца.

Проанализируйте ситуацию. Вопросы:

- 1. Что делать молодому руководителю? Что он должен сказать подчиненным? Что он должен сделать?*
- 2. Может быть, предложить один из вариантов того, что бригаде будет лучше для начала выполнить работу, а потом заниматься своими делами, ссылаясь на то, что тогда не будет возникать конфликтов по поводу сроков выполнения задания.*
- 3. Может быть, нужно четко нормировать рабочий день - изменить стиль руководства молодому специалисту, применять санкции за невыполнение работы (штрафы и пр), обратиться к вышестоящему руководству?*

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

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового 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

1. Задание в закрытой форме:

Целью конфликтологического консультирования является

- а) попытка разрешения проблемы за счет более адекватного понимания ситуации, осознания истинных интересов и изменения поведения одной из сторон, вовлеченных в конфликт.
- б) попытка разрешения проблемы за счет признания неправоты одной из сторон и изменения поведения одной из сторон, вовлеченных в конфликт.
- в) поиск и демонстрация путей решений проблемы
- г) все ответы верные.

2. Задание в открытой форме:

Конфликтологическое консультирование полезно тем, что дает клиенту возможность _____.

3. Задание на установление правильной последовательности:

Установите последовательность:

Этапы консультирования (процедуры)

- а) Изложение клиентом своей проблемы
- б) Дискуссия
- в) *Выработка и обсуждение вариантов решения.*
- г) *Принятие решения*
- д) *Реализация, выход из консультирования*
- е) Установление контакта.

4. Задание на установление

соответствия: Установите соответствие:

Позиции психолога в ходе консультации:

- 1. Психолог - нейтральный советчик.
- 2. Психолог-программист.
- 3. Психолог-слушатель.
- 4. Психолог-«катализатор».

А. В этом случае психолог выслушивает клиента, задает дополнительные вопросы и в конце беседы, основываясь на профессиональных знаниях, опыте и интуиции, высказывает совет или рекомендацию.

Б. После рассказа клиента психолог разрабатывает программу возможных способов воздействия на самого клиента или его проблемную ситуацию с целью изменения его отношений или регулирования ситуации в целом

В. Иногда на консультацию приходят «просто поговорить с хорошим и умным человеком». По существу, разговор клиента с психологом, настроенным открыто и гуманно к своему собеседнику, - психологическая и коммуникативная ценность для клиента и имеет для него несомненную пользу.

Г. Ненасильственно, не применяя нажим или давление, искусно и незаметно для самого клиента консультанту необходимо «запустить процесс»: создать толчок к активизации его отношения к ситуации, к началу его деятельного включения в разворачивающиеся события его собственной жизни

Ситуационная задача:

Описание ситуации: « Галина была принята на работу в рекламное агентство «NN». Это была маленькая организация, насчитывающая четырех работников (включая директора). Краткая характеристика сотрудников: директор Валерия — бизнес- леди, около 40 лет, но выглядит очень хорошо, замужем, есть ребенок, материальное положение высокое (скорее всего, обеспечивает Валерию муж, так как именно он купил своей жене агентство).

Заместитель директора Иван — молодой человек 30 лет. Еще было два менеджера по рекламе — Надежда и Наталья. Так как коллектив действительно маленький, Галина очень быстро в него влилась, освоилась, и уже к вечеру первого дня у нее было ощущение, что она работает здесь как минимум год. Галину брали на должность менеджера по рекламе. В связи с тем, что это был ее первый опыт работы, ей сказали, что сначала она будет помогать другим менеджерам (Наде, Наталье и Ивану), а они научат ее всему. Галину все устраивало. Работа большей частью заключалась в курьерских поручениях — она весь день бегала по городу, передавая нужные бумаги.

Когда Галина появлялась в офисе, то в ее обязанности входило подавать кофе директору и клиенту, проверить, не кончился ли картридж в сканере, бумага в принтере, всем ли хватает канцелярских товаров (если нет, то их следовало незамедлительно приобрести). И все же основными задачами менеджера по рекламе (а именно это и привлекало Галину в данной работе) были общение с клиентами, поиск и заключение договоров на создание рекламы, поэтому в свободные секунды она пыталась самообучаться и искать клиентов. Прошел месяц (а с ним и испытательный срок Галины), клиентов она в таком ритме работы пока не нашла, но никто не упрекнул ее в отсутствии контрактов, все видели, что она постоянно работает и не сидит на месте. Отношения с коллегами были прекрасными, Галина приходила на работу как во вторую семью. В начале мая организация всем коллективом переехала в другой офис. Агентство расширилось, появились новые сотрудники. Было решено создать отдел промоушена для проведения рекламных акций в магазинах города. На должность начальника отдела взяли девушку Юлию — очень общительную, имеющую опыт работы. Она была примерно одного возраста с Галиной, может быть, на пару лет старше (около 24 лет). Она не составляла Галине конкуренции, так как они занимались разными направлениями, поэтому девушки работали без проблем. Юлия проводила дегустации вина и конфет в универсамах города. Образцы с таких промоакций появлялись в офисе, но никогда не употреблялись в коллективе, все это преподносилось лично директору. В представлении Галины такое поведение новой сотрудницы было прямым подхалимством. Та всегда считала, что добиться уважения директора и коллег можно хорошей работой, а не конфетами и вином. Но так как Юлия была «пробивной», то считала, что все средства хороши. Галина думала, что это вызовет негативную реакцию со стороны Валерии, но все оказалось наоборот. Жизнь в агентстве начала вращаться вокруг Юлии. Галину стали воспринимать как курьера, а не как человека, который вскоре станет таким же менеджером, как и они. Если раньше она бегала только по делам фирмы, то с приходом Юлии все изменилось. Своими указаниями она унижала Галину, говоря, например: «Сходи купи мне сигарет» (это в середине рабочего дня!) или «Мне надо оплатить мобильный телефон. Сходи». Подобные просьбы Галина могла выполнить, когда они исходили от Валерии, но она была директором, а не коллегой! Естественно, Галина отказывала Юле в таких просьбах. Следует заметить, что это касалось только ее личных просьб, по поводу поездок к клиентам по работе у Галины даже не возникало вопросов. Вскоре она заметила, что Валерия недовольна ее работой. Директор стала срываться на Галину из-за мелочей, в которых можно было обвинить любого менеджера. Галина — человек неконфликтный, и если видит, что неправа, то не выясняет отношения, а просто исправляет. У Юлии работа шла хорошо, вскоре она стала заниматься промоушеном косметики, соответственно Валерии была преподнесена часть новинок косметического рынка. Организовался своеобразный «междусобойчик» из Юлии и Валерии. Они вместе ходили курить, пить кофе, словно подружки, а не директор и подчиненный. Конечно, фирма маленькая, отношения менее официальные, чем в крупной компании, но дистанцию Валерия раньше всегда держала. Однажды Валерия вызвала Галину к себе и в конце беседы предложила уволиться по собственному желанию. На вопрос о причине увольнения ответ с ее стороны был странный, она мялась, говорила, что у нее нет опыта, а сейчас у них нет времени обучать Галину, что та не справляется с обязанностями менеджера по рекламе. Галине была дана неделя, чтобы доработать, в течение которой та,

кстати, нашла клиента, дело шло к заключению контракта, но даже этот факт не смог повлиять на решение ее уволить»

Проанализируйте ситуацию:

1. *Какие рекомендации как конфликтолог Вы можете предложить для данной ситуации?*
2. Какие психологические методы воздействия можно использовать в данной ситуации?
3. Разработайте план создания психологически благоприятного климата в коллективе

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 02.016–2018 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. Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена.	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 2 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 3 .	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме

Тестовое задание и ситуационная задача.		форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена		от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 4. Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 5. Кейс-задача	2	Кейс-задача не решена	5	Кейс-задача успешно решена
Практическое занятие № 6. Эссе	2	Неудовлетворительное написание эссе	5	Отличное написание эссе
СРС	12	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50%	18	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50%
Итого:	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого:	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме 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. Терещенко, Э. В. Организационное консультирование : учебное пособие (курс лекций) : направление подготовки 37.03.02 Конфликтология / Э. В. Терещенко, А. Д. Ложечкина, С. Д. Кокорова. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 140 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=712356> (дата обращения: 10.07.2024). — Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°,

2023. – 211 с. – (Учебные издания для магистров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710002> (дата обращения: 10.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

3. Блинов, А. О. Управление изменениями : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 303 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710927> (дата обращения: 10.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная литература

4. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие / Л. В. Лебедева. – 2-е изд., испр. и доп. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2014. – 163 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567245> (дата обращения: 10.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

5. Иванова, Е. Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е. Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964> (дата обращения 10.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

6. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 431 с. - (Новая университетская библиотека). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424> (дата обращения 10.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

7. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология : учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст : электронный.

8. Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование: учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск: НГТУ, 2012. - 151 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964> (дата обращения 10.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организационное консультирование: 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.: Ж.В. Соболева. - Курск, 2024. – 41с.: - Библиогр.: с. 41. - 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
Известия Юго-Западного государственного университета. Серия
«Лингвистика и педагогика»
Вопросы психолингвистики
Менеджмент в России и за рубежом
Проблемы управления
Психопедагогика в правоохранительных органах
Советник в сфере образования
Социологические исследования
Университетская книга
Юридическая психология

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Перечень информационных технологий

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;

11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
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://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Основы инклюзивного образования» 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, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины

«Основы инклюзивного образования»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

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

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Основы инклюзивного образования» - 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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска. Дозиметр РАДЭКСПД1503-индикатор радиоактивности; дозиметр радиометр МКС-08П *Навигатор; дозиметр ДРГ-01Т1; проекционный экран на штативе; мультимедиацентр: ноутбук

ASUSX50VLPMD-T2330 / 14" /1024Mb /160Gb /сумка / проектор inFocusIN24+ (39945,45);.

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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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

Номер изменения	Номер страниц				Всего страниц	Дата	Основания для изменения и подпись лица, проводивше го изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			