

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Горюшкина Наталья Евгеньевна  
Должность: Декан ФЛиМК  
Дата подписания: 29.09.2025 13:53:03  
Уникальный программный ключ:  
5578df278a3250736b8df843952c85452e6d612

## 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*

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 № 60 от 29.05.2024).

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)



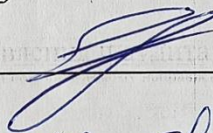
О.В. Чернышова

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

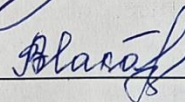
(протокол № 60 от 29.05.2024).

Зав. кафедрой



Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки



Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «31» 03 2025 г., на совместном заседании выпускающих кафедр

Коммуникологии и психологии

Экономики, управления и аудита

(наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки)

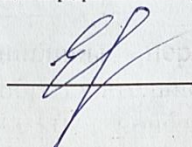
(протокол № 16 от 27.06.2025).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии

(наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки)

К.псх.н., доцент

(уч. степень, уч. звание)



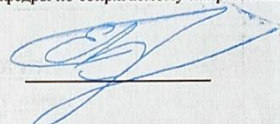
Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита

(наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки)

д.э.н., профессор

(уч. степень, уч. звание)



Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на совместном заседании выпускающих кафедр

Коммуникологии и психологии

Экономики, управления и аудита

(наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки)

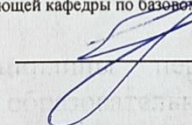
(протокол №   от  . .20 ).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии

(наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки)

К.псх.н., доцент

(уч. степень, уч. звание)



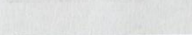
Е.А.Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита

(наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки)

д.э.н., профессор

(уч. степень, уч. звание)



Е.А. Бессонова

# **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><b>Знать:</b> основные характеристики, стили, формы, приемы и принципы профессионального общения. <b>Уметь:</b> оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов, стили общения с точки зрения соответствия ситуации взаимодействия <b>Владеть:</b> 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><b>Знать:</b> основы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях <b>Владеть:</b> 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><b>Знать:</b> задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности. <b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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><b>Знать:</b> основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей.</p> <p><b>Владеть:</b> 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	<b>Знать:</b> информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации. <b>Уметь:</b> использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации. <b>Владеть:</b> способностью использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации
		ПК-5.2- решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств	<b>Знать:</b> методы решения стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий. <b>Уметь:</b> решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных технологий и программных средств. <b>Владеть:</b> 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	<b>Знать:</b> методы анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. <b>Уметь:</b> осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. <b>Владеть:</b> 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 коммуникацию 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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, не развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> : навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, развиты на элементарном уровне</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1, хорошо развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, не развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> : навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, развиты на элементарном уровне</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-4.4. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4, хорошо развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-4.4.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.2. <b>Владеть: (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, не развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, развиты на элементарном уровне</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. <b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2, хорошо развиты.</p>	<p><b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.2. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.3. Обучающийся</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.3. Знания обучающегося</p>	<p><b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6.3.</p>	<p><b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.3. <b>Владеть:</b> (или иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3, не развиты.	имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3, развиты на элементарном уровне	Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. <b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> 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. <b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.3. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> 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	<b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b>	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-5.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает	<b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленны х в таблице 1.3 для ПК-5.1.</p> <p><b>Владеть:</b> (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><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1, развиты на элементарном уровне</p>	<p>неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированн ые и самостоятельн о применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1, хорошо развиты.</p>	<p>характер.</p> <p>Обучающийс я свободно оперирует знаниями.</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-5.1.</p> <p><b>Владеть (или иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений,</p>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> в целом сформированн ые, но вызывающие затруднения при самостоятельн</p>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> сформированн ые и самостоятельн о применяемые</p>	<p><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> хорошо</p>

		установлены в таблице 1.3 для ПК-5.2. <b>Владеть:</b> (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. <b>Владеть</b> (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. <b>Владеть</b> (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. <b>Владеть</b> (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	<b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ПК-6.1. <b>Владеть:</b> (или иметь опыт деятельности): навыки,	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6.1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1. <b>Владеть</b> (или	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6.1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. <b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельные применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6.1. <b>Владеть</b> (или	<b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> 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. <b>Владеть (или иметь опыт деятельности)</b> : 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
- а) наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия
- б) процесс целенаправленного собеседования с клиентом для помощи в исследовании проблем и поиске решений в конфликтной ситуации
- в) ситуация, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия, конфликт
7. Основная задача консультанта
- а) чтобы помочь клиенту разработать свою стратегию в преодолении конфликтной ситуации
- б) найти решение проблемы
- в) побеседовать с клиентом о волнующих его проблемах
8. В работе конфликтолога-консультанта техники и приемы рефлексивного общения – это:
- А. лишь средство для достижения значимых психологических целей
- Б. основной инструмент работы
- В. фундамент профессиональной деятельности
- Г. средство манипуляции в корыстных целях
9. В основе поведения гармоничной личности базируются:
- А. материальные ценности
- Б. знания о психологических особенностях развития человека
- В. культурные и общечеловеческие ценности и смыслы
- Г. 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:
- А. аутентичности
- Б. открытости
- В. идентичности
- Г. 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:*

1. 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			