УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра педагогики и психологии

Утверждаю.
Зав. кафедрой:
канд.пед.наук, доцент
_____ А.Л. Короткова
Протокол заседания кафедры № 7
от 7 апреля 2026 г.

Рабочая программа дисциплин

Наименование дисциплины	Организационное консультирование
Направление подготовки	37.04.01 Психология
Профиль подготовки	Социально-психологическое консультирование с основами психотерапии
Год набора	2024, 2025, 2026

Составитель:
канд. психол. наук,
доц.
Багрова Е.А.

Казань 2026

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Структура и содержание дисциплины
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования образовательных результатов
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам)
4.3 Планы практических и семинарских занятий
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине
Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Приложение 2. Типовой фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Дисциплина «Организационное консультирование» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана в системе подготовки магистрантов по направлению 37.04.01 Психология.

Целью освоения дисциплины «Организационное консультирование» является формирование у студентов образовательных результатов, касающихся теории и практики управления организацией с опорой на системные представления о психологических закономерностях деятельности организации, создание у них ориентировочной основы для исследования в данной сфере консультирования, формирование навыков анализа организационных ситуаций и организационных факторов.

Задачи дисциплины:

– Ознакомление студентов с теорией и практикой организационного консультирования, его методами и инструментами.

– Формирование у студентов навыков диагностики проблем организации, выявления их причин и разработки рекомендаций по их устранению.

– Обучение студентов методам и техникам проведения организационного консультирования, включая планирование, мониторинг и оценку эффективности консультирования.

– Развитие у студентов навыков работы с персоналом организации, включая мотивацию, обучение и развитие кадров.

– Ознакомление студентов с особенностями организационного консультирования в различных сферах деятельности (бизнес, образование, здравоохранение и т.д.).

– Формирование у студентов профессиональной этики и ответственности при оказании услуг организационного консультирования.

– Формирование у студентов навыков работы в команде, включая навыки координации и управления деятельностью команды консультантов.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

- основные теории групповой динамики, стадий развития трудовых коллективов и психологии малых групп; критерии и показатели благоприятного социально-психологического климата (СПК) в коллективе; виды организационных патологий и психологических проблем в коллективах (профессиональное выгорание, моббинг, коммуникативные барьеры, сопротивление изменениям); виды и формы мероприятий социально-психологического консультирования (тренинги, фасилитационные сессии, групповой коучинг, медиация конфликтов, балинтовские группы); этапы консультационного процесса в организации (от входа в организацию до завершения контакта)

- показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов, критерии их оценки и методы контроля

Уметь:

- выявлять и формулировать истинный запрос (потребность) коллектива, отличая его от декларируемых симптомов; проводить сбор эмпирических данных о состоянии социально-психологического климата и интерпретировать полученные результаты; определять «зоны напряжения» и «ресурсные зоны» в трудовом коллективе; формулировать цели и задачи консультационных мероприятий на основе выявленных потребностей
- выявлять и оценивать показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов

Владеть:

- навыками планирования мероприятий организационного социально-психологического консультирования
- навыками разработки системы показателей эффективности и процедуры оценки результатов организационного консультирования; внедрения системы контроля за реализацией мероприятий, оценки их соответствия поставленным целям и задачам.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 учебного плана подготовки магистров по направлению 37.04.01 Психология.

Обеспечивающие учебные дисциплины

Организация психологического сопровождения социально-уязвимых слоев населения (клиентов)

↓

Организационное консультирование

↑

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Кризисная психологическая помощь

До начала изучения дисциплины «Организационное консультирование» у студента должны быть сформированы компоненты компетенции, обеспечивающие знания и умения, полученные в результате изучения таких дисциплин, как «Организация психологического сопровождения социально-уязвимых слоев населения (клиентов)».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

ПК-1. Способен планировать и организовывать мероприятия социально-психологического консультирования населения и трудовых коллективов;

ПК-2. Определяет эффективность мероприятий социально-психологического консультирования населения и трудовых коллективов и разрабатывает рекомендации по результатам их проведения.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-1	
ПК-1.1 Анализирует потребности населения и трудовых коллективов в организации мероприятий социально-психологического консультирования и осуществляет их планирование	ПК-1.1 З.2 Знает основные теории групповой динамики, стадий развития трудовых коллективов и психологии малых групп; критерии и показатели благоприятного социально-психологического климата (СПК) в коллективе; виды организационных патологий и психологических проблем в коллективах (профессиональное выгорание, моббинг, коммуникативные барьеры, сопротивление изменениям); виды и формы мероприятий социально-психологического консультирования (тренинги, фасилитационные сессии, групповой коучинг, медиация конфликтов, балинтовские группы); этапы консультационного процесса в организации (от входа в организацию до завершения контакта) ПК-1.1 У.2 Умеет выявлять и формулировать истинный запрос (потребность) коллектива, отличая его от декларируемых симптомов; проводить сбор эмпирических данных о состоянии социально-психологического климата и интерпретировать полученные результаты; определять «зоны напряжения» и «ресурсные зоны» в трудовом коллективе; формулировать цели и задачи консультационных мероприятий на основе выявленных потребностей. ПК-1.1 В.2 Владеет навыками планирования мероприятий организационного социально-психологического консультирования
Компетенция ПК-2	
ПК-2.1 Разрабатывает показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования населения и трудовых коллективов, критерии их оценки и методы контроля	ПК-2.1 З.2 Знает показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов, критерии их оценки и методы контроля ПК-2.1 У.2 Умеет выявлять и оценивать показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов ПК-2.1 В.2 Владеет навыками разработки системы показателей эффективности и процедуры оценки результатов организационного консультирования; внедрения системы контроля за реализацией мероприятий, оценки их соответствия поставленным целям и задачам.

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования образовательных результатов

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 ч.)

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Психология Дисциплина: «Организационное консультирование»					
Наименование модулей	Кол-во ауд. часов		СРС очн/очн-заочн	Всего часов очн/очн-заочн	Индикаторы компе-тенции/ЗУВы
	Лекции очн /очн-заочн	Практические занятия очн/очн-заочн			
Модуль 1					
Тема 1: Основные характеристики организационного консультирования	2/1	2/2	4/4	8/7	ПК-1.1 З2 У2 В2
Тема 2: Ключевые психологические аспекты оргконсультирования	2/1	2/2	6/8	10/11	
Тема 3: Структура и этапы организационного консультирования	2/1	4/2	6/8	12/11	
Модуль 2					
Тема 4: Организационное консультирование как инструмент развития организации	2/2	6/6	10/12	18/20	ПК-2.1 З2 У2 В2
Тема 5: Методы организационного развития	2/1	6/4	8/10	16/15	
Подготовка к зачету			8/8	8/8	
ИТОГО	10/6	20/16	42/50	72	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Программа курса «Организационное консультирование» для студентов направления «Психология» (магистратура) состоит из 2 модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Первый модуль состоит из 3-х тем. В результате прохождения первого модуля, студент должен:

Знает основные теории групповой динамики, стадий развития трудовых коллективов и психологии малых групп; критерии и показатели благоприятного социально-психологического климата (СПК) в коллективе;

виды организационных патологий и психологических проблем в коллективах (профессиональное выгорание, моббинг, коммуникативные барьеры, сопротивление изменениям); виды и формы мероприятий социально-психологического консультирования (тренинги, фасилитационные сессии, групповой коучинг, медиация конфликтов, балинтовские группы); этапы консультационного процесса в организации (от входа в организацию до завершения контакта)

Умеет выявлять и формулировать истинный запрос (потребность) коллектива, отличая его от декларируемых симптомов; проводить сбор эмпирических данных о состоянии социально-психологического климата и интерпретировать полученные результаты; определять «зоны напряжения» и «ресурсные зоны» в трудовом коллективе; формулировать цели и задачи консультационных мероприятий на основе выявленных потребностей.

Владеет навыками планирования мероприятий организационного социально-психологического консультирования

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинарах, тестированием, защиты реферата**.**

Второй модуль состоит из 2-х тем. В результате прохождения второго модуля, студент должен:

Знает показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов, критерии их оценки и методы контроля

Умеет выявлять и оценивать показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов

Владеет навыками разработки системы показателей эффективности и процедуры оценки результатов организационного консультирования; внедрения системы контроля за реализацией мероприятий, оценки их соответствия поставленным целям и задачам.

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинарах, тестированием, написанием контрольной работы.

Итоговой контрольной точкой является зачет.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Основные характеристики организационного консультирования

Место организационного консультирования в системе психологических дисциплин. Виды консультирования (финансовое, маркетинговое, организационное, политическое). История развития консалтинговых услуг в России и за рубежом («Большая пятерка»). Место организационного консультирования в сфере деловых услуг. Место психологического консультирования в организации. Особенности и специфичность консультативного процесса в организации.

Тема 2. Ключевые психологические аспекты оргконсультирования

Психологические особенности работы в консалтинге. Компетенции, необходимые для работы в консалтинге. Позиции и роли психолога-консультанта. Критерии профессионализм орг. консультанта. Основные различия: внутренний и внешний консультант.

Тема 3. Структура и этапы организационного консультирования

Модель процесса орг. консультирования. Этапы консалтингового проекта. Маркетинг консалтинговых услуг. Структура деятельности консалтинговой фирмы. Последовательность формирования заказа и характер взаимоотношения между субъектами консалтингового процесса.

Тема 4: Организационное консультирование как инструмент развития организации

Место и роль орг. консультирования в развитии организации. Цели развития организации. Типология организационного развития. Специфичность орг. консультирования в зависимости от типа орг. развития.

Тема 5. Методы организационного развития

Методы организационного развития: процессуальные и структурные. Особенности планирования организационного развития. Системообразующие факторы в организации и их влияние на проведение орг. консультирования.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Основные характеристики организационного консультирования

Вопросы для обсуждения

1. Организационное консультирование в системе психологических дисциплин.
2. Организационное консультирование в сфере деловых услуг.
3. Специфика консультативного процесса в организации.

Практические задания

Анализ кейсов организационного консультирования. Студентам предлагается изучить несколько кейсов организационного консультирования, проведенных в различных сферах деятельности. Необходимо проанализировать проблемы, стоящие перед организациями, цели и задачи консультирования, методы и инструменты, использованные консультантами, а также результаты и эффективность консультирования.

Диагностика проблем организации. Студентам предлагается провести диагностику проблем выбранной организации, используя различные методы сбора и анализа данных (опросы, интервью, наблюдение, анализ документов и т.д.). Необходимо выявить основные проблемы организации, их причины и последствия, а также выработать рекомендации по их устранению.

Разработка плана организационного консультирования. Студентам предлагается разработать план организационного консультирования для

выбранной организации. Необходимо определить цели и задачи консультирования, выбрать методы и инструменты, разработать план работы с персоналом и клиентами, а также определить критерии оценки эффективности консультирования.

Ролевая игра «Консультант – клиент». Студенты разбиваются на пары и проводят ролевую игру «Консультант – клиент». Один студент выступает в роли консультанта, другой – в роли клиента, представляющего организацию. Необходимо провести встречу, на которой консультант будет выяснять проблемы организации, цели и задачи консультирования, а также предлагать варианты решения проблем.

Анализ этических проблем организационного консультирования. Студентам предлагается проанализировать этические проблемы, связанные с организационным консультированием. Необходимо рассмотреть вопросы конфиденциальности, ответственности, профессиональной этики и этики бизнеса, а также выработать рекомендации по их решению.

Разработка программы обучения и развития персонала. Студентам предлагается разработать программу обучения и развития персонала для выбранной организации. Необходимо проанализировать потребности персонала в обучении и развитии, выбрать методы и формы обучения, разработать план обучения и определить критерии оценки эффективности обучения.

Анализ рисков и кризисного управления в организации. Студентам предлагается провести анализ рисков и разработать план кризисного управления для выбранной организации. Необходимо выявить риски, связанные с деятельностью организации, определить их вероятность и последствия, а также разработать меры по предотвращению и устранению кризисных ситуаций.

Исследование влияния культуры организации на эффективность деятельности. Студентам предлагается провести исследование влияния культуры организации на эффективность ее деятельности. Необходимо проанализировать культуру организации, ее ценности, нормы и традиции, а также выявить факторы, влияющие на формирование и развитие культуры организации.

Разработка стратегии развития организации. Студентам предлагается разработать стратегию развития выбранной организации. Необходимо проанализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, а также выработать стратегические цели и задачи, методы и инструменты их достижения.

Анализ эффективности организационного консультирования. Студентам предлагается провести анализ эффективности организационного консультирования, проведенного в выбранной организации. Необходимо проанализировать результаты консультирования, оценить их соответствие целям и задачам консультирования, а также выявить факторы, влияющие на эффективность консультирования.

Тема 2. Ключевые психологические аспекты организационного консультирования

Вопросы для обсуждения

1. Психологические особенности работы в консалтинге.
2. Компетенции, необходимые для работы в консалтинге.
3. Основные критерии профессионализма консультанта.

Практические задания

Анализ психологического климата в организации. Студентам предлагается провести анализ психологического климата в выбранной организации. Необходимо проанализировать уровень удовлетворенности персонала, мотивацию, отношения в коллективе, уровень стресса и конфликтности, а также выявить факторы, влияющие на формирование психологического климата в организации.

Диагностика лидерских качеств руководителей. Студентам предлагается провести диагностику лидерских качеств руководителей выбранной организации. Необходимо определить стиль руководства, уровень коммуникативных навыков, способность к принятию решений, уровень эмоционального интеллекта и другие лидерские качества, а также выработать рекомендации по их развитию.

Разработка программы развития командной работы. Студентам предлагается разработать программу развития командной работы для выбранной организации. Необходимо проанализировать уровень взаимодействия и сотрудничества в команде, выявить проблемы и конфликты, а также разработать мероприятия по развитию командной работы, направленные на улучшение взаимодействия и повышение эффективности деятельности.

Анализ мотивации персонала. Студентам предлагается провести анализ мотивации персонала выбранной организации. Необходимо выявить факторы, влияющие на мотивацию персонала, определить уровень удовлетворенности основными потребностями, а также выработать рекомендации по повышению мотивации персонала.

Разработка программы обучения и развития персонала. Студентам предлагается разработать программу обучения и развития персонала для выбранной организации. Необходимо проанализировать потребности персонала в обучении и развитии, выбрать методы и формы обучения, разработать план обучения и определить критерии оценки эффективности обучения.

Диагностика уровня стресса и берн-аута персонала. Студентам предлагается провести диагностику уровня стресса и берн-аута персонала выбранной организации. Необходимо выявить факторы, влияющие на уровень стресса и берн-аута, определить уровень эмоционального выгорания и риска развития профессиональных заболеваний, а также выработать рекомендации по снижению уровня стресса и предотвращению берн-аута.

Исследование влияния организационной культуры на эффективность деятельности. Студентам предлагается провести исследование влияния

организационной культуры на эффективность деятельности выбранной организации. Необходимо проанализировать культуру организации, ее ценности, нормы и традиции, а также выявить факторы, влияющие на формирование и развитие культуры организации.

Разработка программы повышения лояльности персонала. Студентам предлагается разработать программу повышения лояльности персонала выбранной организации. Необходимо проанализировать уровень лояльности персонала, выявить факторы, влияющие на лояльность, а также разработать мероприятия по повышению лояльности персонала, направленные на улучшение отношений в коллективе и повышение удовлетворенности персонала.

Анализ эффективности коммуникации в организации. Студентам предлагается провести анализ эффективности коммуникации в выбранной организации. Необходимо проанализировать уровень и качество коммуникации в организации, выявить проблемы и барьеры в коммуникации, а также выработать рекомендации по улучшению коммуникации в организации.

Разработка программы управления конфликтами в организации. Студентам предлагается разработать программу управления конфликтами в выбранной организации. Необходимо проанализировать уровень и характер конфликтов в организации, выявить причины и факторы, влияющие на возникновение конфликтов, а также разработать мероприятия по предотвращению и урегулированию конфликтов в организации.

Тема 3. Структура и этапы организационного консультирования

Вопросы для обсуждения

1. Модель процесса организационного консультирования.
2. Этапы консалтингового проекта.
3. Структура деятельности консалтинговой фирмы.

Практические задания

Разработка плана организационного консультирования. Студентам предлагается разработать план организационного консультирования для выбранной организации. Необходимо определить цели и задачи консультирования, выбрать методы и инструменты, разработать план работы с персоналом и клиентами, а также определить критерии оценки эффективности консультирования.

Проведение диагностики организации. Студентам предлагается провести диагностику выбранной организации, используя различные методы сбора и анализа данных (опросы, интервью, наблюдение, анализ документов и т.д.). Необходимо выявить основные проблемы организации, их причины и последствия, а также выработать рекомендации по их устранению.

Разработка программы изменений в организации. Студентам предлагается разработать программу изменений в выбранной организации. Необходимо определить цели и задачи изменений, выбрать методы и инструменты,

разработать план реализации изменений, а также определить критерии оценки эффективности изменений.

Ролевая игра «Консультант – клиент». Студенты разбиваются на пары и проводят ролевую игру «Консультант – клиент». Один студент выступает в роли консультанта, другой – в роли клиента, представляющего организацию. Необходимо провести встречу, на которой консультант будет выяснять проблемы организации, цели и задачи консультирования, а также предлагать варианты решения проблем.

Анализ эффективности организационного консультирования. Студентам предлагается провести анализ эффективности организационного консультирования, проведенного в выбранной организации. Необходимо проанализировать результаты консультирования, оценить их соответствие целям и задачам консультирования, а также выявить факторы, влияющие на эффективность консультирования.

Разработка программы развития персонала. Студентам предлагается разработать программу развития персонала для выбранной организации. Необходимо проанализировать потребности персонала в обучении и развитии, выбрать методы и формы обучения, разработать план обучения и определить критерии оценки эффективности обучения.

Анализ структуры и функций организации. Студентам предлагается провести анализ структуры и функций выбранной организации. Необходимо проанализировать организационную структуру, функции подразделений и сотрудников, а также выявить проблемы и недостатки в структуре и функционировании организации.

Разработка программы повышения эффективности деятельности организации. Студентам предлагается разработать программу повышения эффективности деятельности выбранной организации. Необходимо проанализировать текущую деятельность организации, выявить факторы, влияющие на эффективность, а также разработать мероприятия по повышению эффективности деятельности.

Анализ рисков и кризисного управления в организации. Студентам предлагается провести анализ рисков и разработать план кризисного управления для выбранной организации. Необходимо выявить риски, связанные с деятельностью организации, определить их вероятность и последствия, а также разработать меры по предотвращению и устранению кризисных ситуаций.

Исследование влияния внешней среды на деятельность организации. Студентам предлагается провести исследование влияния внешней среды на деятельность выбранной организации. Необходимо проанализировать внешнюю среду организации, выявить факторы, влияющие на ее деятельность, а также выработать рекомендации по адаптации к изменяющимся условиям внешней среды.

Тема 4. Организационное консультирование как инструмент развития организации

Вопросы для обсуждения

1. Значение организационного консультирования в развитии организации.
2. Цели и методы развития организации.

Практические задания

Анализ потенциала развития организации. Студентам предлагается провести анализ потенциала развития выбранной организации. Необходимо проанализировать текущее состояние организации, выявить ее сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, а также выработать рекомендации по реализации потенциала развития организации.

Разработка стратегии развития организации. Студентам предлагается разработать стратегию развития выбранной организации. Необходимо проанализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, а также выработать стратегические цели и задачи, методы и инструменты их достижения.

Проведение тренингов и семинаров для персонала. Студентам предлагается провести тренинги и семинары для персонала выбранной организации, направленные на развитие навыков и компетенций, необходимых для реализации стратегии развития организации. Необходимо разработать программу обучения, выбрать методы и формы проведения тренингов и семинаров, а также проанализировать их эффективность.

Разработка программы повышения лояльности клиентов. Студентам предлагается разработать программу повышения лояльности клиентов выбранной организации. Необходимо проанализировать текущее состояние отношений с клиентами, выявить факторы, влияющие на лояльность клиентов, а также разработать мероприятия по повышению лояльности клиентов, направленные на улучшение качества обслуживания и увеличение удовлетворенности клиентов.

Анализ эффективности бизнес-процессов в организации. Студентам предлагается провести анализ эффективности бизнес-процессов в выбранной организации. Необходимо проанализировать текущие бизнес-процессы, выявить проблемы и недостатки, а также выработать рекомендации по оптимизации бизнес-процессов, направленные на повышение эффективности деятельности организации.

Разработка программы повышения мотивации персонала. Студентам предлагается разработать программу повышения мотивации персонала выбранной организации. Необходимо проанализировать текущее состояние мотивации персонала, выявить факторы, влияющие на мотивацию, а также разработать мероприятия по повышению мотивации персонала, направленные на улучшение условий труда и стимулирование профессионального роста.

Исследование влияния организационной культуры на развитие организации. Студентам предлагается провести исследование влияния организационной культуры на развитие выбранной организации. Необходимо

проанализировать культуру организации, ее ценности, нормы и традиции, а также выявить факторы, влияющие на формирование и развитие культуры организации.

Разработка программы управления изменениями в организации. Студентам предлагается разработать программу управления изменениями в выбранной организации. Необходимо проанализировать текущее состояние организации, выявить необходимость и потенциал для изменений, а также разработать программу изменений, направленную на улучшение деятельности организации и повышение ее конкурентоспособности.

Анализ эффективности маркетинговой стратегии организации. Студентам предлагается провести анализ эффективности маркетинговой стратегии выбранной организации. Необходимо проанализировать текущую маркетинговую стратегию, выявить ее сильные и слабые стороны, а также выработать рекомендации по улучшению маркетинговой стратегии, направленные на увеличение продаж и повышение конкурентоспособности организации.

Разработка программы развития инновационной деятельности в организации. Студентам предлагается разработать программу развития инновационной деятельности в выбранной организации. Необходимо проанализировать текущее состояние инновационной деятельности в организации, выявить потенциал для инноваций, а также разработать программу развития инновационной деятельности, направленную на улучшение конкурентоспособности организации и повышение ее эффективности.

Тема 5. Технологии психоконсультирования взрослых клиентов и детей в цифровой среде

Вопросы для обсуждения

1. Онлайн-консультирование для взрослых и детей
2. Онлайн-тренинги и вебинары для взрослых и детей
3. Онлайн-группы поддержки для взрослых и детей
4. Онлайн-тестирование и опросы для взрослых и детей
5. Онлайн-игры и приложения для детей

Практические задания

Разработка онлайн-программы психологической поддержки для взрослых клиентов. Студентам предлагается разработать онлайн-программу психологической поддержки для взрослых клиентов, которая будет включать в себя индивидуальные и групповые консультации, тесты и опросники для диагностики психологического состояния, а также материалы для самостоятельной работы клиентов.

Создание мобильного приложения для психологической поддержки детей. Студентам предлагается создать мобильное приложение для психологической поддержки детей, которое будет включать в себя интерактивные игры и упражнения для развития эмоционального интеллекта,

тесты и опросники для диагностики психологического состояния, а также возможность проведения онлайн-консультаций с психологом.

Проведение онлайн-тренинга для родителей по психологической поддержке детей. Студентам предлагается провести онлайн-тренинг для родителей по психологической поддержке детей, который будет включать в себя лекции, практические упражнения и дискуссии на тему развития эмоционального интеллекта, предотвращения стресса и тревоги, а также навыков коммуникации с ребенком.

Разработка веб-сайта для психологической поддержки взрослых клиентов и детей. Студентам предлагается разработать веб-сайт для психологической поддержки взрослых клиентов и детей, который будет включать в себя информацию о психологических услугах, статьи и материалы на психологические темы, тесты и опросники для диагностики психологического состояния, а также возможность проведения онлайн-консультаций с психологом.

Проведение онлайн-консультаций с использованием видеосвязи. Студентам предлагается провести онлайн-консультации с использованием видеосвязи с взрослыми клиентами и детьми, используя различные методы и техники психологического консультирования, такие как когнитивно-поведенческая терапия, гештальт-терапия, арт-терапия и др.

Разработка онлайн-курса по психологической поддержке взрослых клиентов. Студентам предлагается разработать онлайн-курс по психологической поддержке взрослых клиентов, который будет включать в себя лекции, практические упражнения и тесты на тему преодоления стресса, тревоги, депрессии, а также навыков межличностного взаимодействия и саморегуляции.

Создание онлайн-сообщества для психологической поддержки взрослых клиентов и детей. Студентам предлагается создать онлайн-сообщество для психологической поддержки взрослых клиентов и детей, которое будет включать в себя форумы, чаты и группы поддержки, а также возможность проведения онлайн-консультаций с психологом.

Проведение онлайн-исследования эффективности психологического консультирования в цифровой среде. Студентам предлагается провести онлайн-исследование эффективности психологического консультирования в цифровой среде, используя различные методы сбора и анализа данных, такие как опросники, тесты, интервью и др.

Разработка программы дистанционного обучения психологов для работы в цифровой среде. Студентам предлагается разработать программу дистанционного обучения психологов для работы в цифровой среде, которая будет включать в себя лекции, практические упражнения и тесты на тему использования технологий в психологическом консультировании, этики и конфиденциальности в цифровой среде, а также навыков коммуникации и взаимодействия с клиентами на расстоянии.

Проведение онлайн-конференции по психологическому консультированию в цифровой среде. Студентам предлагается провести онлайн-конференцию по

психологическому консультированию в цифровой среде, которая будет включать в себя доклады и презентации экспертов в области психологии, обсуждения актуальных проблем и тенденций в сфере психологического консультирования в цифровой среде, а также мастер-классы и практические семинары.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы

можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Модели организационного развития и их роль в процессе консультирования.
2. Организационная культура и ее влияние на эффективность консультирования.
3. Этические аспекты организационного консультирования.
4. Методы диагностики организационных проблем и их применение в практике консультирования.
5. Роль консультанта в процессе изменений в организации.
6. Инструменты стратегического планирования в организационном консультировании.
7. Организационное консультирование в условиях кризиса и перемен.
8. Консультирование в сфере управления персоналом и развития кадрового потенциала.
9. Консультирование в области маркетинга и продаж.
10. Консультирование в сфере инноваций и развития бизнеса.
11. Международное организационное консультирование: особенности и тенденции.
12. Организационное консультирование в государственном и муниципальном секторе.
13. Организационное консультирование в некоммерческих организациях.
14. Организационное консультирование в сфере образования и здравоохранения.

15. Организационное консультирование в сфере информационных технологий и цифровой трансформации.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539091.

2. Клюева, Н. В. Этика в психологическом консультировании : учебник для вузов / Н. В. Клюева, Е. Г. Руновская, А. Б. Армашова ; под редакцией Н. В. Клюевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13644-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543904.

3. Шарапов, А. О. Технологии психологического консультирования : учебное пособие для вузов / А. О. Шарапов, О. В. Матвеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12011-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/542702.

Дополнительная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 390 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17956-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535855.

Интернет ресурсы:

1. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop.ru)
2. Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru)

Профессиональные базы данных:

1. Научная электронная библиотека (http://elibrary.ru/)
2. https://psychologies.today/ - Психология сегодня. Интернет-журнал.
3. http://www.psynavigator.ru/ - Интернет-портал «Психологический навигатор». Единый, систематизированный и профессиональный источник информации, объединяющий многие психологические и психотерапевтические направления

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления "ТИСБИ" используются:

Наименование аудитории	**Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы**	**Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа**
Мультимедийная 139 аудитория. Кабинет социальных технологий	Компьютер с выходом в интернет, проектор, экран, звуковые колонки, информационные плакаты, комплект учебной мебели на 32 посад. места	- Операционная система Microsoft Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013. Данные программы получают обновления автоматически, в режиме установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет. Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г. , Microsoft Open License : 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License : 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО.
Мультимедийная 317 аудитория. Лаборатория психолого-педагогических технологий.	Компьютер с выходом в интернет, проектор, звуковые колонки, аудиторная доска, плакаты, комплект специализированной учебной мебели на 44 посадочных места.	- Операционная система Microsoft Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013. Данные программы получают обновления автоматически, в режиме, установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет. Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., Microsoft Open License: 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License: 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО. - Коррекционно-диагностический комплекс Л.А. Ясюковой ч. 3 (программа с диска School 3 компании "ИМАТОН"). Сер. номер: ЯС-01-1410-90554-1125 - "Ориентир". Методика автоматизированной профориентации. Диск компании "ИМАТОН".

		Секр. номер: КПО-01-1206-44769-1318
Психологический центр. Имитационная лаборатория "Кабинет психолога". Кабинет №1	Специальная учебная мебель (3 шкафа, 2 мягких кресла, 6 стульев). Ноутбук и компьютер с выходом в интернет, принтер, МФУ	- Операционная система Microsoft Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013. Данные программы получают обновления автоматически, в режиме, установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет. Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., Microsoft Open License: 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License: 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО
Читальный зал. Кабинет 214 для самостоятельной работы студентов	10 компьютеров с выходом в интернет, копировальный аппарат, комплект специализированной учебной мебели (столы, стулья) на 46 посадочных мест, книжные стеллажи для периодики, выставочные витрины, шкаф для хранения книг, выставочный стеллаж, стеллажи для хранения книжного фонда. Спец. рабочее место для слабовидящих: ноутбук, клавиатура Брайля, портативное	- Операционная система Microsoft Windows 8.1 Pro, Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013. Данные программы получают обновления автоматически, в режиме, установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет. Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., Microsoft Open License: 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License: 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО. - Информационно-правовая система ""Гарант"" - договор №12135/2019 от 02.12.2019г. с автоматической пролонгацией. Обновления производятся в автоматическом режиме через сеть Интернет самим разработчиком практически ежедневно

	устройство для чтения PEARL.	

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на зачете.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на зачете;

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не сформированы	до 59 баллов
компетенции сформированы	от 60 до 100 баллов

Оценка уровня сформированности компетенции **ПК-1. Способен планировать и организовывать мероприятия социально-психологического консультирования населения и трудовых коллективов**, в части дисциплины «Организационное консультирование»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4

1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает основные теории групповой динамики, стадий развития трудовых коллективов и психологии малых групп; Умеет выявлять и формулировать истинный запрос (потребность) коллектива, отличая его от декларируемых симптомов; Владеет навыками планирования мероприятий организационного социально-психологического консультирования	выступление на семинаре тестирование зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знает основные теории групповой динамики, стадий развития трудовых коллективов и психологии малых групп; критерии и показатели благоприятного социально-психологического климата (СПК) в коллективе; виды организационных патологий и психологических проблем в коллективах (профессиональное выгорание, моббинг, коммуникативные барьеры, сопротивление изменениям); Умеет выявлять и формулировать истинный запрос (потребность) коллектива, отличая его от декларируемых симптомов; проводить сбор эмпирических данных о состоянии социально-психологического климата и интерпретировать полученные результаты; определять «зоны напряжения» и «ресурсные зоны» в трудовом коллективе; Владеет навыками планирования мероприятий организационного социально-психологического консультирования	выступление на семинаре тестирование зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает основные теории групповой динамики, стадий развития трудовых коллективов и психологии малых групп; критерии и показатели благоприятного социально-психологического климата (СПК) в коллективе; виды организационных патологий и психологических проблем в коллективах (профессиональное выгорание, моббинг, коммуникативные барьеры, сопротивление изменениям); виды и формы мероприятий социально-психологического консультирования (тренинги, фасилитационные сессии, групповой коучинг, медиация конфликтов, балинтовские группы); этапы консультационного процесса в организации (от входа в организацию до завершения контакта) Умеет выявлять и формулировать истинный запрос (потребность) коллектива, отличая его от декларируемых симптомов; проводить сбор эмпирических данных о состоянии социально-психологического климата и интерпретировать полученные результаты; определять «зоны напряжения» и «ресурсные зоны» в трудовом коллективе; формулировать цели и задачи консультационных мероприятий на основе	выступление на семинаре тестирование зачет

		выявленных потребностей. Владеет навыками планирования мероприятий организационного социально-психологического консультирования	

Оценка уровня сформированности компетенции **ПК-2. Определяет эффективность мероприятий социально-психологического консультирования населения и трудовых коллективов и разрабатывает рекомендации по результатам их проведения**, в части дисциплины «Организационное консультирование»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов, Умеет выявлять и оценивать показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов Владеет навыками разработки системы показателей эффективности оценки результатов организационного консультирования;	выступление на семинаре тестирование зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знает показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов, критерии их оценки Умеет выявлять и оценивать показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов Владеет навыками разработки системы показателей эффективности и процедуры оценки результатов организационного консультирования; внедрения системы контроля за реализацией мероприятий,	выступление на семинаре тестирование зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов, критерии их оценки и методы контроля Умеет выявлять и оценивать показатели эффективности мероприятий социально-психологического консультирования трудовых коллективов Владеет навыками разработки системы показателей эффективности и процедуры оценки результатов организационного консультирования; внедрения системы контроля за реализацией мероприятий, оценки их соответствия поставленным целям и задачам.	выступление на семинаре тестирование зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Организационное консультирование.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования компонентов компетенций ПК-1, ПК-2.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение разноуровневых заданий и задач, приведенных в рабочей программе дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий академическая группа разбивается на несколько малых групп (МГ). Каждая МГ обеспечивается необходимыми заданиями. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Промежуточный контроль знаний и умений студентов осуществляется по основным разделам учебной программы в рамках модульно – рейтинговой системы оценки знаний студентов в форме аудиторных контрольных работ, семинаров, тестового контроля, выполнения домашних заданий (рефератов). Формы контроля самостоятельной работы студентов очного обучения: реферат, контрольная работа, работа на семинарах, учитывается также посещение занятий. Эта работа осуществляется в рамках модульно-рейтинговой оценки знаний студентов.

Приложение 2

Типовой фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине

«Организационное консультирование»

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль подготовки Социально-психологическое консультирование с основами психотерапии

Казань, 2025

Содержание

1. Паспорт типового фонда оценочных средств
2. Наполнение типового фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1. Типовой фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Тестирование письменное
   2.2. Типовой фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
      2.2.1 Типовой фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Типовой фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ТИПОВОГО ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции**	ПК-1 ПК-1.1	ПК-2 ПК-2.1
Формы текущего контроля		
выступление на семинаре	З2	З2
тестирование	З2 У2	З2 У2
Формы промежуточного контроля		
Зачет	З2 У2 В2	З2 У2 В2

2. НАПОЛНЕНИЕ ТИПОВОГО ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ФОРМАМ КОНТРОЛЯ

2.1. Типовой фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам и отработка умений и навыков организации сотрудничества между личностью и различными социальными институтами.

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом и владение методиками организации посредничества между личностью и различными социальными институтами.

Вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом структуры и содержания тренинга профессионально-личностного развития педагога-психолога:

1. Правила ведения деловых переговоров.
2. Традиции и укрепление коллектива.
3. Деловой этикет.
4. Стресс в профессиональной деятельности. Антистрессовые мероприятия.
5. Бизнес тренинг и его методы.
6. Основные составляющие имиджа руководителя.

7. Использование конструктивных конфликтов и их разрешение.
8. Коммуникации, снятие барьеров в организации.
9. Методы улучшения мотивации и повышение результативности.
10. Правила эффективного проведения совещания.
11. Создание нужного психологического климата в организации.
12. Методы развития межличностных отношений организации.
13. Стили руководства и их влияние на формирование команды.
14. Делегирование полномочий и организация деятельности

Критерии оценивания выступления на семинаре

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки.	**A**	**100-96**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	
Дан развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом с незначительной помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан достаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ структурирован, логичен, частично изложен в терминах науки. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако	**C**	**80-76**	

допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.			
Дан достаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ структурирован, логичен, частично изложен в терминах науки. Ответы на дополнительные вопросы даются не сразу, изложены недостаточно научным языком, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	**C**	**75-71**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**D**	**70-66**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	**F**	**Менее 60**	**Компетенции не сформированы**

2.1.2. Тестирование письменное

Тестирование используется для текущего контроля умений и навыков студентов в целях освоения компетенции. Чтобы правильно ответить на тесты, студенты изучают необходимый теоретический материал по теме. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант тестового задания.

Демонстрационный вариант теста

Организационное консультирование:

а) профессиональная помощь;

б) экспертное заключение о состоянии дел в организации;

в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации;

г) оказание компетентной помощи советом.

Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:

а) К. Левина;

б) Дж. Морено;

в) К. Рождерса;

г) В. Бенниса

Основатели научного управлении, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:

а) Ф.Тейлор;

б) Э. Мейо;

в) А. Файоль;

г) К. Макхэм

Особенности организационного консультирования в России:

а) находится в начале своего становления;

б) основывается только на опыте западных специалистов;

в) отсутствие четкой методологии;

г) его основателями являются социологи

Процесс организационного консультирования включает:

а) заказчика;

б) консультанта;

в) проблему (предмет);

г) методики.

Организационное консультирование:

а) работа по контракту;

б) оказание услуг организациям, специально обученными и квалифицированными лицами;

в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;

г) помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.

Типичные задания на консультирование:

а) исправление ситуации, которая ухудшилась;

б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;

в) создание совершенно новой ситуации;

г) изменение сотрудников.

Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

а) окружение, среда;

б) профессиональное поведение;

в) поведение на рынке консультативных услуг.

Этапы процессного консультирования:

а) предварительный;

б) диагностический;

в) предпроектный;

г) проектный;

д) послепроектной.

Критерии оценивания результатов тестирования

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Уровень сформированности компетенций
96-100% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**A**	**100-96**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
91-95% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**B**	**95-91**	
86-90% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**B**	**90-86**	
81-85% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**85-81**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
76-80% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**80-76**	
71-75% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**75-71**	
66-70% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**D**	**70-66**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
61-65% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**E**	**65-61**	
60 % правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**E**	**60**	
Менее 60% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**F**	**Менее 60**	**Компетенции не сформированы**

2.2. ТИПОВОЙ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

2.2.1. Типовой фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету

1. История развития организационной психологии. Типология консультационной деятельности.
2. Личностно-ориентированное направление.
3. Кадровое консультирование как средство развития организации.
4. Особенности работы консультанта по управлению. Консультант – клиентские отношения.
5. Сущность и назначение оргдиагностики. Диагностика проблемных зон в организации. Работа с оргпатологиями.
6. Организация как сверхсложная система. Базовые противоречия и базовые ценности организации.
7. Стадии развития и жизненный цикл организации.
8. Психологическое консультирование, психологическая коррекция и психотерапия.

9. Основные принципы психологического консультирования.

10. Этические требования в психологическом консультировании.

11. Цели и задачи психологического консультирования. Средства воздействия консультанта.

12. Организация консультативной беседы. Основные характеристики процесса беседы.

13. Технология ведения беседы.

14. Основные этапы консультативной беседы.

15. Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа).

16. Формирование концепции организационного развития.

17. Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное).

18. Ролевое кольцо консультирования. Позиция консультанта:

19. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Степень специализации консультанта.

20. Экспертное и процессуальное консультирование организаций.

21. Ответственность консультанта. Отношение консультант-клиент.

22. Ожидания клиентов: «миф о пользе приглашения «варяга», миф «приглашения на княжения», миф о «заветном слове». Контракт при консультировании.

23. Технологические этапы в консультировании по организационному развитию.

24. Обратная связь. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию.

25. Понятие организационного развития. Цели развития организации. Типология организационного развития.

26. Методы организационного развития: процессуальные и структурные.

27. Планирование организационного развития.

28. Системный подход к организационному развитию. Модель системы. Системообразующие факторы в организации.

29. Организационное развитие и организационные изменения.

30. Внедрение организационных изменений, основные особенности.

31. Проблемы и трудности внедрения изменений. Сопротивление изменениям.

32. Основные этапы внедрения изменений в организации.

33. Определение организационной диагностики. Концептуальные основы организационной диагностики.

34. Роль моделей в организационной диагностике.

35. Основные подходы к диагностике организаций.

36. Основные проблемы организационной диагностики.

37. Методическое обеспечение организационной диагностики.

38. Бизнес- коучинг.

39. Сущность мотивации труда. Современные теории человеческих отношений. Основные концептуальные подходы.

40. Типы мотивации работников. Проблемы удовлетворенности трудом.

41. Цели, эффективность деятельности, причины пассивности работников. Методы улучшения мотивации и повышение результативности.

42. Эффект обратной связи. Положительная и отрицательная обратная связь.

43. Мотивирующие факторы, принципы воздействия на мотивацию людей.

44. Моббинг: предпосылки, организационные причины возникновения моббинга, мобинг как причина конфликтов, последствия. Понятие буллинга.

45. Профессиональный стресс: причины возникновения, понятие стресса как фактора развития психосоматических проявлений, стресс в разных видах профессиональной деятельности, способы регуляции профессионального стресса.

46. Концепция построения мотивационной системы в рамках единой корпоративной культуры организации.

47. Влияние организационной культуры на эффективность организации. Персонал как носитель организационной культуры.

48. Принципы и методы построения, поддержания и изменения корпоративной культуры. Методы развития организации.

49. Роль руководителя в создании корпоративной культуры.

50. Принципы работы команды. Организация работы в команде

51. Распределение ролей в команде Жизненные циклы команды

52. Методика проведения тренинга: работа с группой на начальном, переходном и продуктивном этапах.

53. Основные стадии внутригруппового развития.

54. Стили руководства, их влияние на формирование команды. Патологии командообразования. Типы управленческих команд.

55. Возникновение, сущность, виды и методы коучинга.

56. Коучинг как вид организационного консультирования.

57. Основные процессы и этапы коучинга, его принципы и стадии.

58. Коучинг и наставничество: особенности и отличия в обучении и развитии персонала.

59. Преимущества коучинга. Задачи коуч – консультанта, отношения с клиентом.

60. Профессиональная идентичность как психологическая проблема: реконстукция, определяющие категории, источники формирования.

61. Профессиональный жизненный план.

62. Профидентичность и карьера.

63. Тренинг профессиональной идентичности: исходная диагностика, разминочно-разгрузочные упражнения, закрытие тренинга.

64. Методы оказания психологической помощи социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях,

65. Психологическими приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей;

66. Психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтогенности в семье и коллективе.

67. Разрабатка и использование психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации

68. Осуществление психологического консультирования и оказание психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников,

69. Конструирование программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности

2.2.2. Типовой фонд оценочных средств для проверки умений/навыков

Зачетные задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

Вариант 1.

Описание ситуации: Вы являетесь Управляющим пяти АЗС компании «Лесной город» в городе N. Одной из Ваших АЗС является «Зеленый Кедр». У нее максимальная проходимость среди других Ваших АЗС. В связи с этим нагрузка на персонал достаточно большая. Если заправщики у Вас еще удерживаются, так как суммарно получают хорошие чаевые, то текучка кассиров у Вас достаточно высокая. Так что перед Вами стоит задача поиска и оценки кандидата на должность кассира, поскольку их Вам не хватает. Ситуация еще осложняется тем, что АЗС «Зеленый Кедр» имеет мини-маркет с открытой выкладкой, так что задач у кассиров много, а чаевые они не получают. К тому же и функционал у кассиров шире, чем в других топливных компаниях, поэтому найти хорошего кандидата бывает трудно.

В функциональные обязанности кассиров компании «Лесной город» входит:

- Обслуживание клиентов на кассе;
- Приемка товаров;
- Контроль сроков годности товаров;
- Участие в проведении инвентаризации товара;
- Выполнение плана продаж по промо продукции;
- Уборка помещений (полы, полки, туалет и т.д.)

Условия работы: график 2/2 месяц в день с 9 до 21, месяц в ночь с 21 до 9 (по договоренности с управляющим АЗС можно только в день или только ночь). Вам как управляющему удобнее, чтобы кассир мог выходить как в день, так и в ночь.

Задача: Подумайте, пожалуйста, и напишите профиль кандидата на вакансию кассира на АЗС «Зеленый Кедр» в компании «Лесной город». Какими характеристиками и компетенциями (знаниями, навыками, особенностями личности он должен обладать), чтобы успешно работать кассиром на Вашей АЗС

Вариант 2.

Описание ситуации: Продавец Петрова А.К. работает в отделе один год. За время работы ей удалось в достаточной мере освоить ассортимент отдела, установить доброжелательные отношения с коллективом сотрудников. По характеру спокойная, уравновешенная. К работе относится ответственно, проявляет желание работать в магазине. Однако в общении с покупателями инициативы не проявляет. Реагирует на вопросы, просьбы о помощи в выборе товара, доброжелательна, но старается свести это общение к минимуму. С большей увлеченностью занимается расстановкой товара, поддержанием чистоты и порядка в торговом зале, в связи с чем потенциальные покупатели часто остаются без внимания продавца и уходят.

Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Петровой А.К. на проявление инициативы в общении с покупателями.

Вариант 3.

Описание ситуации: Провизор Васильева Н.Н. работает в аптеке давно. Прекрасно разбирается в ассортименте, активна в общении с покупателями. Наиболее часто занимает позицию «советчика». Имеет свое представление о том, какие препараты предпочтительны для детей, настаивает на своем мнении, оценивает выбор покупателя.

Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Васильевой Н.Н. на реализацию основной своей функции – продавать товар исходя из запросов покупателя.

Вариант 4.

Продавец Ильина М.К., 19 лет. В компании на испытательном сроке. В работе нравится возможность общения с людьми, заинтересована в получении опыта работы продавцом, инициативна в работе с покупателями.

Систематически нарушает требования к внешнему виду продавца (молодежный стиль, открытые части тела) мотивируя это тем, что не имеет средств на обновление гардероба, ссылается на невысокую зарплату.

Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Ильиной М.К. на соответствие требованиям к стандартам внешнего вида.

Вариант 5.

Компания столкнулась с проблемой эффективности работы сотрудников в отделе продаж. Работают три человека. Первый работает с 70% клиентов, второй - с 20%, а третий – с 10%. При этих показателях выше всех продажи показывает второй, однако он работает только с постоянными клиентами. Третий же, наоборот, работает только с новыми клиентами, тогда как первый работает как с новыми, так и с постоянными. Задача для управляющего - в том, чтобы увеличить план продаж и перераспределить поток клиентов таким образом, чтобы фирма получала максимальную прибыль.

Для решения этой задачи необходимо ответить на следующие вопросы: Какие возможности улучшения могут быть в данной ситуации? Какие нормативы могут помочь в перспективе улучшить результаты работы каждого продавца и отдела продаж в целом?

Возможно, первый продавец эффективнее всего работает с новыми покупателями, либо с постоянными. Стоит также попробовать поменять местами второго и третьего продавца. Т.е. второй будет работать только с новыми, а третий - только с постоянными. Возможно, у них наступил профессиональный кризис, и нужна смена обстановки.

Вариант 6.

На должность руководителя отдела по управлению персоналом проводится собеседование. У кандидата обязательно должно быть такое качество, как умение проявлять гибкость и избегать ненужных конфликтов. Предлагается решить следующий кейс: генеральный директор настоял на том, чтобы на фирму взяли дочь влиятельного человека. Предыдущий управляющий дал ей должность секретаря-референта. Сама девушка никак не проявляла себя, с компанией себя не отождествляла и к карьерному росту у неё стремления не было. К этому добавляется отсутствие опыта работы на других предприятиях.

За время работы основными ее навыками стали: прием входящих документов, ведение учетных записей, расфасовка по папкам документации. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Генеральный директор настоял на том, чтобы данную должность заняла эта девушка. Однако на предприятии много других сотрудников, которые заслужили повышение. В этой задачи соискателю необходимо сделать выбор: либо идти против генерального руководства, либо работать с недовольным коллективом. Возможно, кандидат найдет

приемлемый вариант как для генерального директора, так и для коллектива. Примеры кейсов не имеют правильных решений. Каждый случай индивидуален.

Вариант 7.

Изучите прилагаемую ситуацию и подготовьтесь к встрече с Олегом. Вы должны решить для себя: Какой подход лучше избрать в беседе с Олегом? РАЗГОВОР, ПРОДАЖУ, СОВЕТ или КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ?

Предположим, вы избрали консультирование. Как вы это собираетесь делать?

Каков будет ваш подход к Александру?

У вас будет примерно 10 минут на подготовку и 10 минут на встречу.

ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ

Двое из ваших сотрудников ожидали повышения по службе, но только один был выдвинут. Александр является высоко мотивированным, способным и высокооплачиваемым сотрудником: фактически он - возможная будущая ваша замена, принимая во внимание то сильное впечатление, которое он оказал на Управляющего Директора за то короткое время, что он проработал в компании.

Александр недавно пришел в компанию, имея опыт работы в области товаров широкого спроса и начал очень резко, что, в прочем, его не очень беспокоит. Система повышения в компании недавно изменилась и теперь руководство мало волнует то сколько человек проработал в компании – основной упор делается на интеллектуальные способности. Новая система работает в пользу Александра, который с первого раза прошел через руководящий совет по продвижениям.

Олег, с другой стороны, глухо провалился. Хотя записи в его трудовой книжке и образование менее впечатляющи, чем у Александра, тем не менее, он отнюдь не лишен сообразительности и определенно очень много и эффективно работал в компании на протяжении последних 20 лет, занимая целый ряд должностей. Вы часто советуетесь с ним и он “вырос” на ваших глазах; он никогда не возмущался по поводу назначений на должности, которые могли бы быть его.

Теперь Олег будет работать под руководством Александра.

Оба остаются в вашем подчинении.

Вы сами не выбирали кого назначить на новую должность: все вопросы о назначениях проходят через независимую схему оценки, на которую вы не имеете никакого влияния.

РАЗВИТИЕ СИТУАЦИИ

Олег пришел к вам в офис и попросил переговорить. Вы заняты в настоящее время, но вы верите в политику открытых дверей, если есть причина, и просите его войти.

После небольшой преамбулы, Олег сказал, что он смертельно разочарован в том, что он упустил возможность для повышения. Вы сочувствуете, но осторожно - для вас такой результат не был сюрпризом. Олег хороший, уравновешенный работник, но у него нет видения будущего и недостаточный потенциал навыков управления; он счастлив, когда ему говорят что нужно сделать. Если бы Александр знал, как с ним взаимодействовать, и Олег был бы подготовлен к восприятию Александра, из них бы фактически получилась эффективная команда.

Затем Олег начал выпаливать, что ему будет очень трудно работать с Александром. Сказав это, он начал набирать обороты и приводить все новые и новые доводы и в какой-то момент вы поняли, что останавливать его бесполезно. Олег сказал, что он ничего не имеет против молодости и сравнительной неопытности Александра, и он был бы готов работать под его началом, если бы тот был более человечным. Однако он находит Александра высокомерным, презрительным и никогда не готовым слушать. Олег не может себе представить, что Александр будет принимать правильные решения или готов будет выслушивать контраргументы.

В общем, Олег решил, что он не сможет работать под началом Александра.

СИТУАЦИЯ ДЛЯ НАБЛЮДАТЕЛЯ

Ваша роль заключается в том чтобы внимательно смотреть за ролевой игрой в которой участвуют Менеджер и Подчиненный и ответить на следующие вопросы:

1. Решить, какой подход избрал менеджер на этой встрече. Это была консультация? Если нет, что это было?

2. Прокомментируйте, как менеджер придерживался шести – ступенчатого плана. Все ли он использовал? Что забыл сделать?

3.Прокомментируйте, какие особенные навыки консультирования были продемонстрированы. Что менеджер сделал правильного? Что можно было бы улучшить?

4. Если бы вы были в положении Олега в данной ситуации, как бы вы себя чувствовали после этой встречи?

5. Проявил ли менеджер качества лидера в дополнение или отдельно от навыка консультирования? Как?

Вариант 8.

Кейс “Горный шип”

На горнолыжном швейцарском курорте "ШИП" билет на весь день стоит 40 евро, билет же на полдня стоит 22 евро. Турист, который купил билет на весь день, срочным звонком был вызван на важные деловые переговоры. Он опытный переговорщик и не хочет просто так терять деньги. На входе на курорт он встречает человека, который хочет купить билет на полдня. Он предлагает договориться. В своей паре решите, кто приехал, а кому нужно уезжать с курорта. В вашем распоряжении 6 минут, чтобы договориться.

Итак, за какую цену вы договоритесь?

Вариант 9.

Кейс "Поставка оборудования"

Руководитель был в длительной командировке. По приезду он узнает, что менеджер заключил устный договор с поставщиками оборудования и ждет, когда руководитель подпишет договор. Цены на оборудование высокие и выходят из запланированного бюджета на 10%. Руководителю необходимо, чтобы оборудование было в установленные сроки, но цены не были выше бюджета.

Руководитель: Вы отказываетесь подписывать договор и просите найти другого поставщика, который уложится в бюджет.

Менеджер: У Вас была задача в 10-тидневный срок осуществить поставку оборудования. Вы нашли фирму, которая может быстро осуществить изготовление и поставку. Т.к. время было ограничено, Вы остановились на компании, с которой уже не раз работали и которая хорошо себя зарекомендовала. Ваша задача сохранить хорошие отношения с руководителем и осуществить поставку вовремя. Найти другого поставщика в такое короткое время нереально. За невыполнение сроков поставки Вам грозит лишение премии.

Представитель фирмы-поставщика: Ваша фирма, несмотря на отсутствие письменного договора уже начала изготовление оборудования, т.к. сроки были очень сжатые и менеджер компании – Заказчика очень просил ускорить процесс. Вы заинтересованы осуществить поставку, т.к. уже были вложены деньги на изготовления оборудования.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на вопрос студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**зачтено**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**Зачтено**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**Зачтено**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент	**B**	**85-81**	**зачтено**	**Базовый уровень сформированности**

владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**зачтено**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**зачтено**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**зачтено**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**зачтено**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**зачтено**	

Не знает значительную часть теоретического и практического материала, допускает существенные ошибки при ответах на вопросы. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.	**F**	**Менее 60**	**Не зачтено**	**Компетенции не сформированы**