Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Поверинов Игорь Егорович
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 22.02.2023 16:11:37
Уникальный программный идентификатор:
6d465b936eef331cede482bde6d12ab98216652f016465d53b72a2eab0de1b2

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»)**

Факультет управления и социальных технологий

Кафедра социальной и клинической психологии

Утверждена в составе
образовательной программы
высшего образования

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационное консультирование»

Направление подготовки / специальность 37.04.01 Психология
Квалификация выпускника Магистр

Направленность (профиль) / специализация « Психологическое консультирование»

Форма обучения – очная

Курс – 2

Семестр – 3

Всего академических часов/з.е. – 180/5

Год начала подготовки - 2023

Основополагающий документ при составлении рабочей программы дисциплины (модуля) Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 841)

Рабочую программу составил(и):

Доцент, кандидат психологических наук А.Н. Захарова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры социальной и клинической психологии,

20.10.2022, протокол № 3

Заведующий кафедрой Е. Л. Николаев

Согласовано

Декан факультета В. Л. Семенов

Начальник учебно-методического управления Е. А. Ширманова

1. Цель и задачи обучения по дисциплине (модулю)

Цель дисциплины - подготовка студентов к профессиональному решению проблем и задач при организационном и управленческом консультировании.

Задачи дисциплины

- изучение современных методов организационного консультирования;
- усвоение категориального аппарата, необходимого для анализа и прогнозирования процессов, протекающих в социальных организациях;
- выработка умений и навыков выделения и осуществление анализа организационно-психологических проблем в организациях;
- овладение навыками постановки и решения исследовательских задач в области организационного консультирования.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к части учебного плана формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы высшего образования (далее - ОП ВО) по направлению подготовки / специальности 37.04.01 Психология, направленность (профиль) / специализация программы «Психологическое консультирование».

Предшествующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, формирующие знания, умения и навыки, необходимые для обучения по дисциплине (модулю):

Индивидуальное и групповое психологическое консультирование

Маркетинг и управление проектами

Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы

Знания, умения и навыки, сформированные в результате обучения по дисциплине (модулю), необходимы при обучении по следующим дисциплинам (модулям) и (или) практикам:

Кризисное консультирование

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)

Психодиагностика в психологическом консультировании

Психологическое консультирование лиц с особыми потребностями

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами обучения

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами обучения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Дескрипторы индикатора достижения компетенции
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.3 Формирует стратегию действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и	знать методы формирования стратегии действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации,

	предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений	осуществляет мониторинг принятых решений уметь формировать стратегию действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений владеть навыками формирования стратегии действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Разрабатывает план реализации проекта; ведет проектную документацию; формирует команду и организует ее работу на всех этапах проекта	знать методы разработки плана реализации проекта; ведения проектной документацию; формирования команды и организации ее работы на всех этапах проекта уметь разрабатывать план реализации проекта; ведет проектную документацию; формирует команду и организует ее работу на всех этапах проекта владеть навыком разработки план реализации проекта; ведет проектную документацию; формирует команду и организует ее работу на всех этапах проекта
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента	знать методы формирования стратегии командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента уметь формировать стратегию командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента владеть навыком формирования стратегии командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий;

		владеет теорией менеджмента
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Формирует команду, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества	знать методы формирования команды, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества уметь формировать команду, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества владеть навыком формирования команды, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 Осуществляет систематический мониторинг и итоговый контроль работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление	знать методы проведения систематического мониторинга и итогового контроля работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление уметь проводить систематический мониторинг и итоговый контроль работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление владеть навыком осуществления систематического мониторинга и итогового контроля работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление
ПК-2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию	ПК-2.3 Проводит индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по	знать методы проведения индивидуального и группового консультирования клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и

	формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации.	социализации. уметь проводить индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации. владеть навыком проведения индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации
ПК-3 Способен осуществлять психологическую коррекцию лицам (клиентам), имеющими психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.)	ПК-3.1 Способен диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.).	знать технику диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.). уметь диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.). владеть навыком диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.).

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Образовательная деятельность по дисциплине (модулю) проводится:

- в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (далее - контактная работа);
- в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС).

Учебные занятия по дисциплине (модулю) и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине (модулю) включает в себя: занятия лекционного типа, занятия семинарского типа и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Обозначения:

Лек – лекции, Лаб – лабораторные работы, Пр – практические занятия, ИКР –

индивидуальная контактная работа, СР – самостоятельная работа.

4.1. Содержание дисциплины (модуля)

Наименование раздела	Содержание раздела (темы)	Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции
Основы организационного консультирования.	Основы теории и методологические проблемы исследования организаций.	УК-1, УК-2, УК-3, ПК-2, ПК-3	УК-1.3, УК-2.2, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1
	Психологические проблемы организации и организационные патологии.		
Консультирование организаций как профессиональная деятельность.	Консультирование организаций как профессиональная деятельность.		
	Консультант-клиентские отношения.		
	Основы организационной диагностики.		
	Методы организационной диагностики		
	Диагностика организационной культуры.		
	Основные модели консультационной деятельности в организации.		
	Методы управленческого консультирования.		
	Психологическое консультирование организационного развития.		
Контроль знаний обучающихся.	Организационное консультирование.		

4.2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Формы контроля и виды учебной работы	Трудоемкость дисциплины (модуля)		
	3	всего	
1. Контактная работа:	96,3	96,3	
Аудиторные занятия всего, в том числе:	96	96	
Лекционные занятия (Лек)	32	32	
Практические занятия (Пр)	64	64	
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0,3	0,3	
2. Самостоятельная работа обучающегося:	47,7	47,7	
3. Промежуточная аттестация (экзамен)	Эк	Эк	
Всего:	ак. час.	180	180
	зач. ед.	5	5

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Контактная работа, в т.ч. в электронной информационно-образовательной среде, ак. час.				СР, ак. час.	Всего ак. час.
		Лек.	Пр.	Лаб.	ИКР		
	Основы организационного консультирования.						
1	Основы теории и методологические проблемы исследования организаций.	4	6			4	14
2	Психологические проблемы организации и организационные патологии.	3	6			4	13
	Консультирование организаций как профессиональная деятельность.						
3	Консультирование организаций как профессиональная деятельность.	4	6			4,7	14,7
4	Консультант-клиентские отношения.	3	6			5	14

5	Основы организационной диагностики.	3	6			5	14
6	Методы организационной диагностики	3	6			5	14
7	Диагностика организационной культуры.	3	7			5	15
8	Основные модели консультационной деятельности в организации.	3	7			5	15
9	Методы управленческого консультирования.	3	7			5	15
10	Психологическое консультирование организационного развития.	3	7			5	15
	Контроль знаний обучающихся.						
11	Организационное консультирование.					0,3	0,3
Всего академических часов		32	64			0,3	47,7

4.3. Краткое содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам)

Раздел 1. Основы организационного консультирования.

Тема 1. Основы теории и методологические проблемы исследования организаций.

Лекционное занятие. Основы теории и методологические проблемы исследования организаций.

Природа организаций. Базовые противоречия организации. Развитие взглядов на пред-мет теории организации: классическая концепция, неоклассическая концепция (организация как система человеческих отношений – организация-община), социотехническая мо-дель, институциональная модель, политическая модель, эволюционно-экологическая мо-дель, ситуационная концепция, системная концепция, вклад советских и российских уче-ных в развитие организационной теории.

Типология организаций. Общая классификация организаций. Типы организаций: есте-ственные и искусственные, официальные и неофициальные, формальные и неформальные, унитарные и плюралистические, механические и органические, бюрократические, самообучающиеся (интеллектуальные). Виды организаций: государственные, идеологические, творческие, производственные, предпринимательские. Правовые формы организации. Предпринимательские объединения: холдинги, финансово-промышленные группы, стратегические альянсы, виртуальные объединения. Организационные формы интеграции компаний.

Методология анализа организаций. Системный подход, признаки и классификация систем. Системно-диалектический, междисциплинарный и постдисциплинарный подходы (А.И. Пригожин).

Концептуальная схема организации. Элементы организации. Базовые признаки феномена организации: цели, иерархия, управление. Жизненные циклы организации. Стадии развития организации. Устойчивость и эффективность организации.

Базовые ценности организации. Макро- и микрофакторы среды организации. Целевая структура организации: уровни целеобразования.

Практическое занятие. Развитие управленческого консультирования как часть истории науки об управлении. Предпосылки формирования концепции организационного развития.

Исторические «корни» управленческого консультирования.

Зарождение управленческого консультирования в России, "эволюционные волны" и их роль в становлении российской модели консультирования

Понятие "культуры организации" и ее уровней.

Как реализуются вопросы организационной культуры в работе консультанта.

Тема 2. Психологические проблемы организации и организационные патологии.

Лекционное занятие. Психологические проблемы организации и организационные патологии.

Парадигмы управления организацией. Психологические принципы управления организацией. Кадровая политика организации. Методы формирования кадрового состава организации. Методы оптимизации кадрового состава при проведении организационных интервенций. Психологические проблемы организации на стадиях ее развития.

Понятие «нормы» и «патологии» в организации. Патологии в строении организации. Патологии в организационных отношениях. Патологии в управленческих решениях. Психологические особенности культуры девиантных организаций. Аддиктивные характеристики организации. Особенности организационных девиаций в условиях современной России. Адаптивные организационные девиации. Специфические синдромы организационной девиации.

Практическое занятие. Управление организацией в системе современного научного знания.

Анализ кадровой политики организации.

Анализ организаций, сравнение основных типов развития организаций.

Раздел 2. Консультирование организаций как профессиональная деятельность.

Тема 3. Консультирование организаций как профессиональная деятельность.

Лекционное занятие. Консультирование организаций как профессиональная деятельность.

Соотношение понятий «консультирование», «консалтинг», «деловые услуги». Понятие консалтинга. Становление организационного (управленческого) консультирования: история вопроса. Функциональные потребности современных организаций и управленческий консалтинг. Консалтинг как разновидность экспертной помощи в управлении. Особенности достижения целей организационного консультирования. Подходы к консультированию организаций. Типы консультирования: проектное и процессное консультирование. Виды консультационных услуг: консалтинг в области управления, аутсорсинг, деловые услуги. Типы консультационной практики: психологическое консультирование в организации, организационное консультирование, коучинг. Консалтинговые фирмы, организация и функционирование. Виды консультационных организаций: консалтинговые фирмы, профессиональные ассоциации консультантов. Особенности консультационного рынка. Консультационное сообщество в России: проблемы развития консалтинга, приоритеты спроса на российский консалтинг, перспективы развития организационного консультирования. Анализ предложений консультационных фирм, поиск консультационной фирмы. Понятие маркетинга консалтинговых услуг. Типы и стили маркетинговых предложений. Специфика маркетинговых услуг: работа с клиентами, методы привлечения новых клиентов,

поиск клиентов по Ф. Кросману. Маркетинговые методы и мероприятия в организационном консультировании. Маркетинговые стратегии. Признаки коммерческой эффективности консалтинговой компании.

Практическое занятие. Основные принципы управленческого консультирования. Этический кодекс консультанта.

Специфика отношений Клиент-Консультант в процессе управленческого консультирования. Этический кодекс Консультанта. Принципы работы на стадии заключения контракта (доклады и анализ, дискуссия)

Тема 4. Консультант-клиентские отношения.

Лекционное занятие. Консультант-клиентные отношения.

Основы консультант-клиентных отношений в организационном консультировании. Субкультура консультационной деятельности. Базовые ценности консалтинга. Квалификационная характеристика консультанта. Типы консультантов. Приоритеты в работе организационного консультанта. Мотивация и ответственность консультанта. Качество консалтинговых услуг. Профессиональная этика консультанта. Подходы к консультант-клиентным отношениям: торговый, учительский, клинический. Типы клиентов. Контракт на консультационное консультирование: этапы переговоров и особенности взаимодействия сторон в консультационном процессе. Специфика отношений консультант – клиент: осознанные и бессознательные компоненты. Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента». Психологические проблемы взаимоотношений «консультант – клиент». Выполнение консалтинговых проектов. Этапы выполнения проекта. Контролинг проекта. Составление отчета. Презентация отчета. Ценообразование на консалтинговые услуги. Оплата консультационных услуг. Современная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг. Экономические условия и формирование запроса на консультирование. Пути повышения эффективности организационного консультирования.

Практическое занятие. Развитие системы Клиент-Консультант. Ролевая природа консультирования. Выбор консультанта. Стадии консультирования.

Источники информации для поиска консультационных фирм. Элементы технического задания. Форма оплаты труда консультантов в мире и России. Основные стадии консультирования. Чем характеризуется предварительная стадия процесса консультирования? Чем характеризуется предпроектная стадия процесса консультирования? Чем характеризуется проектная стадия процесса консультирования? Какие методы диагностики состояния компании-клиента применяются консультантами.

Кейс-методы: механизм формирования цены консультационной услуги по подготовленным примерам организаций.

Работа в парах: роли консультирования. Смена ролей субъекта и объекта управленческого консультирования.

Тема 5. Основы организационной диагностики.

Лекционное занятие. Основы организационной диагностики.

Сущность организационной диагностики. Отличие диагностики от научного исследования. Определение и цели организационной диагностики. Основные подходы к диагностике организаций. Основные этапы организационной диагностики. Разработка и проведение диагностической процедуры в организации. Выявление потребности организации в социально-психологической диагностике: признаки неблагополучия организации. Клиентский запрос и постановка диагностической

задачи. Анализ жалоб сотрудников, руководства и данных наблюдения. Правила разработки комплексных диагностических процедур. Определение основных направлений диагностики. Определение необходимых и достаточных «срезов» выборки. Подготовка и проведение диагностической процедуры. Разъяснительные, мотивирующие и организационные аспекты подготовки. Этические аспекты проведения диагностики организации. Выбор адекватного инструментария диагностики. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Принципы компоновки «портфеля» диагностических методик: полнота, взаимодополняемость, «перехлест», достаточность и экономичность. Основы интерпретации и презентации результатов диагностики. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации. Комплексный (количественный и качественный) анализ данных проведенного исследования. Принципы интерпретации результатов комплексной диагностики организации. Концепция отчета по оргдиагностике. Структура отчета. Составление и презентация отчета клиенту.

Практическое занятие. Диагностика организации.

Основные этапы организационной диагностики. Разработка и проведение диагностической процедуры в организации. Выявление потребности организации в социально-психологической диагностике: признаки неблагополучия организации. Клиентский запрос и постановка диагностической задачи. Анализ жалоб сотрудников, руководства и данных наблюдения. Правила разработки комплексных диагностических процедур.

Тема 6. Методы организационной диагностики

Лекционное занятие. Методы организационной диагностики.

Теоретико-методологическая база и сферы применения методов организационной диагностики. Исторические предпосылки и теоретические источники методов социально-психологической диагностики организации. История формирования основных методов организационной диагностики. Теоретические направления, послужившие основой для разработки современных методов организационной диагностики: бихевиоризм, психоанализ, когнитивизм, интеракционизм (С.А. Липатов). Специфические особенности методов организационной диагностики, обусловленные их происхождением. Методическое обеспечение оргдиагностики. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций.

Общая характеристика методов диагностики организации. Основные методы диагностики: интервью, анализ документов, опросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Их преимущества и недостатки. Сферы применения методов диагностики в организации (Т.Ю. Базаров). Проблемы адекватности и эффективности использования методов организационной диагностики. Проблема адаптации социально-психологических методов для работы в рамках конкретной организации. Организационная самодиагностика: методика исследования образа организации; методика шкальной оценки организации. Основные методы исследования внешней среды организации: опросный метод, фокус-группа, психосемантический метод, кабинетные методы. Основные объекты внешне организационной диагностики: характеристики потребителей, конкурентов, бренда, услуг и продуктов. Специфика диагностики внешней среды организации.

Основные методы диагностики внутренней среды организации: анкеты исследования операций, методика IDFO-проектирования, методика кластеризации функций. Методы диагностики персонала: наблюдение, тестирование, диагностическое интервью, проективные методики, деловые игры и т.д.

Особенности диагностики персонала: мотивации и профессиональных компетенций сотрудников; уровня удовлетворенности сотрудников производственной деятельностью; лояльности персонала. Исследование социально-психологического климата подразделений. Специфика диагностики внутренней среды организации. Методы стратегического анализа деятельности организации. SWOT-анализ деятельности организации. Структуризация проблемного поля организации: метод группировки проблем, метод построения графов. Анализ силового поля. ABC-анализ (метод Парето-диаграмм). СТЭПП-анализ. Методология SADT-моделирования организационных систем.

Практическое занятие. Методы диагностики внутренней среды организации.

Основные методы диагностики внутренней среды организации: анкеты исследования операций, методика IDFO-проектирования, методика кластеризации функций.

Методы диагностики персонала: наблюдение, тестирование, диагностическое интервью, проективные методики, деловые игры.

Тема 7. Диагностика организационной культуры.

Лекционное занятие. Диагностика организационной культуры.

Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Сходства и различия в подходах к пониманию организационной культуры. Компоненты, измерения и уровни организационной культуры. Соотношение национальной и организационной культур. Национальные деловые культуры. Типологии корпоративных культур. Методологические проблемы диагностики культуры организации. Основные методические подходы к изучению культуры организации: «эмический» и «этический» взгляды на ее измерение. Их возможности и ограничения. Диагностическая модель организационной культуры. Концептуальная схема и методический комплекс диагностики организационной культуры. Методы диагностики организационной культуры. Диагностика уровня реализации функций организации: результаты адаптации к среде (миссия и стратегия, цели, критерии оценки результатов деятельности, процедуры измерения результатов); результаты интеграции организации (процедуры коммуникации, границы организации и ее подразделений, критерии распределения власти и статуса, системы вознаграждений и наказаний). Методы поддержания организационной культуры руководством и менеджерами. Диагностика уровня реализации иных функций организационной культуры. Приемы и методы обработки данных диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных. Проблема комплексного (количественного и качественного) анализа данных проведенного исследования. Оценка результатов диагностики и предоставление отчета.

Практическое занятие. Основные методы диагностики организационной культуры.

Методы поддержания организационной культуры руководством и менеджерами. Диагностика уровня реализации иных функций организационной культуры. Приемы и методы обработки данных диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных.

Тема 8. Основные модели консультационной деятельности в организации.

Лекционное занятие. Основные модели консультационной деятельности в организации.

Консультирование как метод практической социальной психологии. Понятие

консультационной деятельности. 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). Консультирование как направление деятельности организационного

психолога: общая характеристика, условия и причины реализации в организации. Типология консультационной практики. Понятие, основные этапы и их содержание, сценарии организационного консультирования.

Консалтинговый процесс: стадии и технологические этапы консультирования. Проблемы в процессе организационного консультирования. Прикладные модели организационного консультирования: стратегия оргконсультирования в русле гештальт-теории (Э. Невис), психодинамический подход, стратегия оргконсультирования в нейролингвистическом программировании. Коучинг как модель управленческого консультирования: специфика метода и задачи коуч-консультанта.

Практическое занятие. Анализ основных моделей консультационной деятельности в организации.

Гештальт-теории (Э. Невис), психодинамический подход, стратегия оргконсультирования в нейролингвистическом программировании.

Коучинг как модель управленческого консультирования: специфика метода и задачи коуч-консультанта.

Тема 9. Методы управленческого консультирования.

Лекционное занятие. Методы управленческого консультирования.

Социальная организация как объект управления. Специфика психологии управления. Слагаемые управления: целевое воздействие, самоорганизация, организационный порядок. Система управления организацией. Элементы управления, организационная структура управления, факторы структуры управления. Понятие организационных полномочий, их виды. Норма управляемости. Проблема и границы управляемости. Основные направления деятельности психолога-консультанта в управлении. Управление как процесс принятия решений. Типы управленческих решений. Модели принятия решений. Структура рационального решения. Методы анализа управленческих решений: группировка решений, измерение управляемости организации, исследование стиля управления. Методы решения управленческих задач. Метод управления по целям. Обратная связь по результатам наблюдения. Метод преобразования социально-технических систем. Метод тотального управления качеством.

Специальные методы консалтинга по решению управленческих задач. Методы консультирования работы над стратегией организации: технологии работы с vision, миссией и идеологией организации. Методы определения должностных функций. Методы мотивации персонала. Методы формирования управленческих команд. Методы развития организационной культуры. Методы разрешения конфликтов в организации. Методы развития клиентской ориентации. Переговоры в управлении организацией (технологии психологической поддержки; стили ведения переговоров; соотношение категорий целей и интересов; этапы переговорного процесса, «трудные» партнеры по переговорам и работа с ними). Технологии управленческого консалтинга. Деловые игры в управленческом консультировании. Уровни управления организацией: руководство (лидерство), администрирование, организация, собственно управление. Ролевые позиции в управлении. Типология профессионально-управленческих ролей. Патологии управления: репрессивное управление. Патология управленческих решений. Патологии лидерства.

Практическое занятие. Анализ методов управленческого консультирования.
Управление как процесс принятия решений. Типы управленческих решений.
Модели принятия решений.

Методы решения управленческих задач. Методы мотивации персонала. Методы формирования управленческих команд. Методы развития организационной культуры. Методы разрешения конфликтов в организации. Методы развития клиентской ориентации.

Тема 10. Психологическое консультирование организационного развития.

Лекционное занятие. Психологическое консультирование организационного развития.

Понятие «нормы» и «инновации». Понятие организационного развития. Цели развития организации. Типология организационного развития.

Методы организационного развития: процессуальные и структурные. Планирование организационного развития. Системный подход к организационному развитию. Системообразующие факторы в организации.

Многообразие подходов к организационному развитию. Подходы, ориентированные на человека и культуру, технологию и задачу, структуру и стратегию. Современные подходы к консалтингу организационного развития: трансформационное и эволюционное направления (структурное и процессуальное).

Возможности и ограничения консалтинга организационного развития. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры. Организационная культура как фактор высокой и низкой эффективности организации. Изменение организационной культуры организации. Проблема формирования и изменения организационной культуры. Этапы процесса планирования и изменения организационной культуры: диагностика сложившейся культуры, определение содержания необходимой оргкультуры, сравнение желательной и существующей культур, внедрение новых элементов культуры. Условия, которые определяют необходимость и возможность изменения оргкультуры. Проблемы целенаправленного изменения организационной культуры. Этические проблемы изменения организационной культуры. Сопротивление организационным изменениям: фазы сопротивления и стратегии преодоления. Психологическая защита группы и сопротивление организации инновациям. Роль организационной культуры в процессе сопротивления организационным изменениям. Альтернативные концепции сопротивления организационным изменениям. Патологии инноваций.

Практическое занятие. Формирование организационной культуры.

Поведенческие нормы; отношения внутри и вне организации; внутриорганизационные коммуникации; базовые ценности. Проблемы целенаправленного изменения организационной культуры. Этические проблемы изменения организационной культуры.

5. Образовательные технологии

Для реализации компетентностного подхода при изучении дисциплины (модуля) предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных методов проведения занятий:

6. Формы контроля и виды оценочных материалов по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация - оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1. Примерный перечень вопросов к зачету

Зачёт не предусмотрен.

6.2. Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Методология анализа организаций.
2. Психологические проблемы организации на стадиях ее развития.
3. Девиантные организации: виды, психологические особенности.
4. Понятие «нормы» и «патологии» в организации.
5. Патологии в строении организации.
6. Патологии в организационных отношениях.
7. Патологии в управленческих решениях.
8. Понятие консалтинга.
9. Подходы к консультированию организаций.
10. Типы консультирования.
11. Виды консультационных услуг.
12. Проблемы развития консультирования в России, приоритеты спроса на российский консалтинг.
13. Типы консультационной практики: психологическое консультирование в организации, организационное консультирование, коучинг.
14. Маркетинговые методы и мероприятия в организационном консультировании.
15. Маркетинговые стратегии в консультировании организаций.
16. Типы и стили маркетинговых предложений организационного и управленческого консультирования.
17. Специфика маркетинговых услуг: работа с клиентами, методы привлечения новых клиентов, поиск клиентов по Ф. Кросману.
18. Основы консультант-клиентных отношений в организационном консультировании.
19. Базовые ценности консалтинга.
20. Профессиональная этика консультанта.
21. Проблема критериев профессионализма консультантов.
22. Квалификационная характеристика консультанта.
23. Типы консультантов.
24. Поведенческие роли консультанта.
25. Типы клиентов.
26. Контракт на консультирование: этапы переговоров и особенности взаимодействия сторон в консультационном процессе.
27. Подходы к консультант-клиентным отношениям.
28. Специфика отношений консультант – клиент.
29. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант – клиент».
30. Выполнение консалтинговых проектов: этапы, контролинг, составление и презентация отчета.
31. Основные этапы организационной диагностики.
32. Разработка и проведение диагностической процедуры в организации.
33. Правила и принципы проведения организационной диагностики.
34. Основы интерпретации и презентации результатов диагностики.
35. Сферы применения методов диагностики в организации.
36. Проблемы адекватности и эффективности использования методов организационной диагностики.
37. Общая характеристика методов диагностики организации.
38. Проблема адаптации социально-психологических методов для работы в рамках конкретной организации.
39. Организационная самодиагностика: методика исследования образа организации; методика шкальной оценки организации.

40. Основные методы исследования внешней среды организации.
 41. Основные объекты внешнеорганизационной диагностики.
 42. Специфика диагностики внешней среды организации.
 43. Основные методы диагностики внутренней среды организации.
 44. Основные объекты внутриорганизационной диагностики.
 45. Специфика диагностики внутренней среды организации.
 46. Методическое обеспечение организационной диагностики: диагностическое наблюдение, диагностическое интервью.
 47. Методическое обеспечение организационной диагностики: анкетирование, тестирование, анализ документов.
 48. Методическое обеспечение организационной диагностики: фокус-группа. Условия проведения, содержание, ошибки применения.
 49. Методическое обеспечение организационной диагностики: психосемантические и проективные методы.
 50. Методы стратегического анализа деятельности организации: общая характеристика.
 51. Методическое обеспечение организационной диагностики: метод построения графов.
 52. Методическое обеспечение организационной диагностики: метод группировок проблем.
 53. Методическое обеспечение организационной диагностики: SWOT- анализ деятельности организации.
 54. Методическое обеспечение организационной диагностики: анализ силового поля.
 55. Методическое обеспечение организационной диагностики: ABC-анализ (метод Парето-диаграмм).
 56. Методическое обеспечение организационной диагностики: СТЭПП- анализ.
 57. Методология SADT-моделирования организационных систем.
 58. Методологические проблемы диагностики культуры организации.
 59. Концептуальная схема и методический комплекс диагностики организационной культуры.
 60. Методы диагностики организационной культуры.
 61. Проблема комплексного анализа данных проведенного исследования организационной культуры.
 62. Понятие консультационной деятельности.
 63. 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).
 64. Типология консультационной практики.
 65. Понятие, основные этапы и их содержание, сценарии организационного консультирования.
 66. Консалтинговый процесс: стадии и технологические этапы консультирования.
 67. Проблемы в процессе организационного консультирования.
 68. Прикладные модели организационного консультирования: психодинамический подход.
 69. Прикладные модели организационного консультирования: нейролингвистический подход.
 70. Коучинг как модель организационного консультирования: специфика метода и задачи коуч-консультанта.

71. Основные направления деятельности психолога-консультанта в управлении.
72. Методы консультирования стратегического развития организации.
73. Методы мотивации персонала.
74. Методы формирования управленческих команд.
75. Технологии управления и совершенствование командных процессов.
76. Методы оценки управленческих навыков.
77. Методы измерения управляемости организации.
78. Методы развития клиентной ориентации.
79. Методы разрешения конфликтов в организации.
80. Подходы к консалтингу организационного развития.
81. Типология, методы организационного развития.
82. Возможности и ограничения консалтинга организационного развития.
83. Сопротивление организационным изменениям: условия и причины, фазы сопротивления и стратегии преодоления.
84. Факторы, способствующие и препятствующие инновациям.
85. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры.
86. Совместимость выбранной стратегии и организационной культуры, оценка «культурного риска».
87. Управление процессом организационных изменений.
88. Проблемы проведения стратегических преобразований в организациях.
89. Патологии инноваций.
90. Технологические этапы консультирования по организационному развитию.
91. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию.
92. Оценка готовности организации к переменам.
93. Методы активизации организационных нововведений.

6.3. Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены.

6.4. Примерная тематика курсовых проектов

Курсовые проекты не предусмотрены.

6.5. Примерная тематика расчетно-графических работ

Расчётные работы не предусмотрены.

7. Учебно-методическое, информационное и программное обеспечение дисциплины (модуля)

Электронный каталог и электронно-библиотечные системы, предоставляемые научной библиотекой ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» доступны по ссылке <http://library.chuvsu.ru/>

7.1. Нормативно-правовые документы, стандарты и правила

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года : с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года. – Текст: электронный // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка: официальный сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 10.10.2022).

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от: 7 мая, 7 июня, 2, 23 июля, 25 ноября 2013 г., 3 февраля, 5, 27 мая, 4, 28 июня, 21 июля, 31 декабря 2014 г., 6 апреля, 2 мая, 29 июня, 13 июля, 14, 29, 30 декабря 2015 г., 2 марта, 2 июня, 3 июля, 19 декабря 2016 г., 1 мая, 29 июля, 5, 29 декабря 2017 г., 19 февраля, 7 марта, 27 июня, 3, 29 июля, 3 августа, 25 декабря 2018 г., 6 марта, 1 мая, 17 июня, 26 июля, 1 октября, 2, 27 декабря 2019 г., 6 февраля, 1, 18 марта, 24 апреля, 25 мая, 8 июня, 31 июля, 8, 30 декабря 2020 г., 17 февраля, 24 марта, 5, 20, 30 апреля, 26 мая, 11, 28 июня, 2 июля, 30 декабря 2021 г., 16 апреля, 11 июня, 14 июля, 24 сентября, 7 октября 2022 года) // ГАРАНТ : информационно-правовое обеспечение. – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70291362> (дата обращения: 10.10.2022).

7.2. Рекомендуемая основная учебно-методическая литература

№ п/п	Наименование
1	Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Логос, 2013. - 432 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/9104.html
2	Кочюнас, Р. Психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / Р. Кочюнас. — 10-е изд. — Москва : Академический проект, 2020. — 223 с. — Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/110003.html

7.3. Рекомендуемая дополнительная учебно-методическая литература

№ п/п	Наименование
1	Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 (Менеджмент организации). - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 255 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81706.html
2	Психологическое консультирование [Электронный ресурс]: Учебно-методическое пособие. - Саратов: Вузовское образование, 2020. - 127 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/89682.html
3	Токмакова Н. О. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2006. - 240 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11051.html
4	Черных А. В., Прудникова О. А., Короткова М. В. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2013. - 372 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59173.html
5	Психологическое консультирование. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для вузов и ссузов. - Москва: Прометей, 2018. - 362 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94513.html

7.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Наименование	Ссылка на ресурс
1	Научная электронная библиотека «Киберленинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru	http://cyberleninka.ru
2	Единое окно к образовательным ресурсам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://window.edu.ru	http://window.edu.ru
3	Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rsl.ru	http://www.rsl.ru
4	Российская национальная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nlr.ru	http://www.nlr.ru

7.5. Программное обеспечение, профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, электронно-образовательные ресурсы и электронно-библиотечные системы

Программное обеспечение, профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, предоставляемые управлением информатизации ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» доступны для скачивания по ссылке <http://ui.chuvsu.ru/>. Единый реестр российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных, в том числе свободно распространяемых, доступен по ссылке reestr.minsvyaz.ru/reestr/.

7.5.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Операционная система Microsoft Windows и (или) Unix-подобная операционная система и (или) мобильная операционная система;

Пакеты офисных программ:

Microsoft Office и (или) LibreOffice

и (или) OpenOffice и (или) аналоги;

Браузеры, в том числе Яндекс.Браузер.

Перечень программного обеспечения:

ABBYY FineReader

OpenOffice 3.3.0

Архиватор 7-zip

7.5.2. Перечни профессиональных баз данных и(или) информационных справочных систем и(или) электронно-библиотечный систем и(или) электронно-образовательных ресурсов

Научная библиотека ЧувГУ

Электронно-библиотечная система IPRBooks

Электронно-библиотечная система издательства «Лань»

Консультант студента. Студенческая электронная библиотека

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для занятий лекционного типа по дисциплине оснащены автоматизированным рабочим местом преподавателя в составе: персональный компьютер/ноутбук, мультимедийное оборудование с экраном и (или) интерактивная доска SMART/телевизор SMART.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова».

№ п/п	Вид занятия	Краткое описание и характеристика состава установок, измерительно-диагностического оборудования, компьютерной техники и средств автоматизации экспериментов
1	ИКР	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации № О-118 на 24 посадочных мест. Учебная мебель. Оборудование: учебная доска Переносное мультимедийное оборудование: ноутбук Asus Pro P3540FA Core i3 8145U/8Gb SSD256Gb Стационарное мультимедийное оборудование: доска интерактивная 78 Activboard с пректором Panasonic PT-TX410E с креплением.
2	Лек	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации № О-118 на 24 посадочных мест. Учебная мебель. Оборудование: учебная доска Переносное мультимедийное оборудование: ноутбук Asus Pro P3540FA Core i3 8145U/8Gb SSD256Gb Стационарное мультимедийное оборудование: доска интерактивная 78 Activboard с пректором Panasonic PT-TX410E с креплением.
3	Пр	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации № О-118 на 24 посадочных мест. Учебная мебель. Оборудование: учебная доска Переносное мультимедийное оборудование: ноутбук Asus Pro P3540FA Core i3 8145U/8Gb SSD256Gb Стационарное мультимедийное оборудование: доска интерактивная 78 Activboard с пректором Panasonic PT-TX410E с креплением.
4	Ср	Помещение для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации № О-122 на 24 посадочных мест. Учебная мебель. Оборудование: учебная доска. Оборудование: 8 компьютеров DEPO Neos 260SM/13_3240/4G, 8 мониторов SAMSUNG 21,5, клавиатура, мышь
5	Экзамен	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации № О-118 на 24 посадочных мест. Учебная мебель. Оборудование: учебная доска Переносное мультимедийное оборудование: ноутбук Asus Pro P3540FA Core i3 8145U/8Gb SSD256Gb Стационарное мультимедийное оборудование: доска интерактивная 78 Activboard с пректором Panasonic PT-TX410E с креплением.

9. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям лиц с ограниченными возможностями здоровья

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения в соответствии у обучающихся ограничений в здоровье в Центрах обучения для лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ), имеющих в университете.

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

10. Методические указания обучающимся по выполнению самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы обучающегося (СР) является закрепление полученных теоретических знаний и приобретение практических навыков применения и исследования алгоритмов и структур данных при проектировании прикладных программ. СР включает в себя самостоятельное изучение учебных вопросов, подготовку к лабораторным занятиям, выполнение расчетно-графической работы, подготовку к зачету и экзамену.

Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы по подготовке к лабораторным занятиям приводится в соответствующих методических указаниях в описании каждой лабораторной работы.

Методические указания обучающимся по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа определяется спецификой дисциплины и методикой ее преподавания, временем, предусмотренным учебным планом, а также степенью обучения, на которой изучается дисциплина.

Для самостоятельной подготовки можно рекомендовать следующие источники: конспекты лекций и/или практических занятий, учебную литературу соответствующего профиля.

Преподаватель в начале чтения курса информирует обучающихся о формах, видах и содержании самостоятельной работы, разъясняет требования, предъявляемые к результатам самостоятельной работы, а также формы и методы контроля и критерии оценки

11. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины (модуля)

Приступая к освоению / изучению дисциплины (модуля), необходимо в первую очередь ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (модуля) (далее – РПД).

Лекции имеют целью дать систематизированные основы научных знаний.

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД литературные источники.
- при подготовке к текущему и промежуточному контролю, использовать материалы ФОС.

Работа с учебно-методической и научной литературой является одной из важных форм работы по освоению / изучению дисциплины (модуля) и необходима при подготовке к устному опросу на занятиях семинарского типа, к контрольным работам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала – изучение рекомендованных источников и литературы по тематике лекций. Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, предложенных преподавателем схем (при их демонстрации), основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект должен быть выполнен в отдельной тетради по дисциплине (модулю). Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим обучающимся.

В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы, которые).

Работу с литературой следует начинать с анализа РПД, в которой перечислены основная и дополнительная литература, учебно-методические издания необходимые для освоения / изучения дисциплины (модуля) и работы на занятиях семинарского типа.

Выбрав нужный источник, следует найти интересующий раздел по оглавлению или алфавитному указателю, а также одноименный раздел конспекта лекций или учебного пособия. В случае возникших затруднений в понимании учебного материала следует обратиться к другим источникам, где изложение может оказаться более доступным. Необходимо отметить, что работа с литературой не только полезна как средство более глубокого освоения / изучения любой дисциплины (модуля), но и является неотъемлемой частью профессиональной деятельности будущего выпускника.

11.1. Методические указания для подготовки к занятиям семинарского типа

При подготовке к семинарским занятиям рекомендуется:

- ознакомиться с основной и дополнительной литературой по рассматриваемым вопросам;
- при подготовке к выступлению на практических (семинарских) занятиях быть готовым к освещению вопросов, не относящихся напрямую с темой доклада;
- при подготовке к выступлению на практических (семинарских) занятиях учитывать временные лимиты;
- при подготовке рефератов соблюдать основные требования: не менее 10 страниц формата А4, основные элементы – титульный лист, план, введение, разделы, заключение, библиографический список из 5 – 15 источников;
- по материалам реферата готовится выступление на 5-7 минут, в котором кратко и понятно излагается основное содержание реферата, а также обозначаются собственные мысли и отношение к проблеме, затронутой в выступлении;
- при подготовке к контролю самостоятельной работы (контрольный срез, рефераты и др.) не ограничиваться лишь вопросами, изучаемыми в настоящий момент.

11.2. Методические указания для подготовки к экзамену

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять на практике решение практических задач.

Экзамен проводится в письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся за один месяц до экзаменационной сессии. В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп. Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

С целью уточнения оценки экзаменатор может задать не более одного-двух дополнительных вопросов, не выходящих за рамки требований рабочей программы. Под дополнительным вопросом подразумевается вопрос, не связанный с тематикой вопросов билета. Дополнительный вопрос, также как и основные вопросы билета, требует развернутого ответа. Кроме того, преподаватель может задать ряд уточняющих и наводящих вопросов, связанных с тематикой основных вопросов билета. Число уточняющих и наводящих вопросов не ограничено.

11.3. Методические указания для подготовки к зачету

Зачёт не предусмотрен.

11.4. Методические указания по выполнению расчетно-графической работы

Расчётно-графические работы не предусмотрены.

11.5. Методические указания по выполнению контрольной работы

Контрольная работа не предусмотрена.

11.6. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта)

Курсовая работа не предусмотрена.

Лист дополнений и изменений

Наименование и реквизиты (при наличии), прилагаемого к Рабочей программе дисциплины (модуля) документа, содержащего текст обновления	Решение кафедры		И. О.Фамилия заведующего кафедрой
	Дата	протокол №	