

Общество с ограниченной ответственностью
«Национальный центральный институт развития дополнительного образования»

117556, г. Москва, ул. Фруктовая, дом 7, корпус 1, офис 3, комната 12
Телефон +7(499) 110-88-46; e-mail: info@ncrdo.ru, веб-сайт: www.ncrdo.ru

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На Педагогическом совете

Протокол от _____ 202__ г. № _____

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ № 189 от «01» июня 2022г

Генеральный директор ООО «НЦРДО»

Зотов А.И.

М.П.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

«Корпоративная психология»

Квалификация

Корпоративный психолог

Вид профессиональной деятельности

Практическая психология, психологическое консультирование и психологическая диагностика

Общая трудоемкость

580 академических часов

Форма обучения

Заочная

Москва, 2022

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата) (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. №839).
4. Профессиональный стандарт «Психолог-консультант» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 № 537н).
5. Локальные нормативные акты Образовательной организации.

1.2. Цель реализации программы и планируемые результаты обучения

Цель: формирование новых профессиональных компетенций, необходимых для осуществления деятельности по оказанию профессиональных консультационных услуг в области поддержания психологической стабильности граждан и трудовых коллективов, приобретение новой квалификации.

Характеристика нового вида профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности: консультирование, управление коммуникацией и обеспечение работы с персоналом.

Объекты профессиональной деятельности: консультативная психологическая помощь трудовым коллективам.

Виды профессиональной деятельности:

ВД 1. Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам.

Выпускник, освоивший программу профессиональной переподготовки, готов решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

ВД 1. Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам:

- психологическое обследование населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами;
- подготовка к проведению мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов;
- проведение мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам.

Уровень квалификации

Достижение 6 уровня квалификации в соответствии с профессиональным стандартом «Психолог-консультант».

Присваиваемая квалификация: корпоративный психолог.

Характеристика профессиональных компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в процессе освоения программы

В процессе освоения программы обучающийся формирует следующие профессиональные компетенции в соответствии с ФГОС ВО 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата):

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-4	Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования
ОПК-5	Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
ОПК-8	Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Планируемые результаты обучения

Выпускник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду(ам) деятельности по профессиональному стандарту «Психолог-консультант»:

Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций
ВД 1. Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам (А/6)	
ОПК-4	Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования
ОПК-5	Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
ОПК-8	Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

1.3. Категория обучающихся

К освоению программы допускаются лица, имеющие/получающие образование из перечня профессий СПО/специальностей СПО и перечня направлений/специальностей ВО.

1.4. Форма обучения: заочная.

1.5. Срок освоения программы

Срок освоения программы составляет 580 часов.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

№ п п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудо е мкость , в акад. часах	Работа обучающегося в СДО			Формы промежу точной и итоговой аттестаци и (ДЗ, З) ¹
			Лекции и	Тестирование	Практические занятия	
Раздел общепрофессиональных дисциплин						
1	Психология личности	52	30	4	18	З
2	Организационная психология	52	30	4	18	З
3	Основы психологического консультирования	30	24	2	4	ДЗ
4	Конфликтология и медиация	50	28	4	18	З
Раздел специальных дисциплин						
5	Психология подбора и оценки персонала	45	42	1	2	З
6	Психология управления персоналом организации	54	46	2	6	З
7	Психология управления группой и коллективом	42	36	2	4	ДЗ
8	Психологическое бизнес-консультирование	40	32	4	4	З
9	Стресс-менеджмент в организации	27	17	2	8	З
10	Основы профдиагностики и профессионального развития	54	34	4	16	З
11	Консультирование по проблемам конфликтов в организации	21	17	2	2	З
12	Методы разрешения конфликтных ситуаций	55	52	1	2	З
13	Лидерство и командообразование	13	10	1	2	З
14	Коучинг в организационном консультировании	28	25	1	2	З
15	Обучение и развитие персонала с использованием технологии коучинга	13	10	1	2	ДЗ
Итоговая аттестация		4				Итоговый междисциплинарный экзамен
ИТОГО		580				

2.2. Учебно-тематический план

¹ ДЗ – дифференцированный зачет, З – зачет

№ пп	Наименование разделов, дисциплин (модулей) и тем	В се го ча со в	Содержание лекций (количество часов)	Наименование практических занятий (количество часов)	Тестирован ие
Раздел общепрофессиональных дисциплин					
1	Психология личности	52	Психоаналитическое учение З.Фрейда. Индивидуальная психология А. Адлера. Аналитическая психология К. Юнга. Классический бихевиоризм Уотсона. Теория оперантного научения Б.Ф. Скиннера. Социально- когнитивная теория личности Альберта Бандуры. Теория социального научения Джулиана Роттера. Ганс Айзенк: теория типов личности. Теория самоактуализации А. Маслоу. Гуманистическая психология К. Роджерса (30 часов)	Выполните задания: 1. Сделайте сравнительную характеристику индивидуальной психологии А. Адлера и аналитической психологии К. Юнга. Ответ предоставьте в свободной форме. 2. Выделите основные моменты психоаналитического учения З. Фрейда. 3. Изобразите пирамиду потребностей А. Маслоу. Согласны ли вы с иерархичностью потребностей в данной пирамиде? Может ли человек реализовать высшие потребности, минуя реализацию базовых потребностей? 4. Какая из теорий личности, представленных в модуле, больше Вам импонирует и почему? (18 часов)	Тест (4 часа)
2	Организационна я психология	52	Организационная психология как наука. Личность в организации. Теории поведения человека в организации. Мотивация трудовой деятельности. Принятие	Выполните задание: Опишите, какими качествами должен обладать успешный лидер (Идеальный лидер). Какие черты характера у него должны быть?	Тест (4 часа)

			решений в группах. Лидерство и руководство в организации (30 часов)	(18 часов)	
3	Основы психологического консультирования	30	Место психологического консультирования среди видов психологической помощи. Профессиональная подготовка и профессионально важные качества специалиста, оказывающего психологическую помощь. Этические нормы и принципы оказания психологической помощи. Показания к психологическому консультированию. Отличие консультирования от психотерапии. Условия проведения психологического консультирования. Процесс психологического консультирования. Профилактика синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта (24 часа)	Выполните задания: 1. Назовите черты личности психолога, которые могут способствовать развитию синдрома профессионального выгорания. 2. Предложите профилактические рекомендации человеку, у которого установлен синдром профессионального выгорания. (4 часа)	Тест (2 часа)
4	Конфликтология и медиация	50	Конфликтология. Конфликты: внутриличностные, мотивационные, когнитивные. Ролевой конфликт. Групповой конфликт. Модели стратегий поведения в конфликте. Медиация как технология регулирования	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекции, определите причину и тип конфликта в описанной ниже ситуации. 2. Пользуясь материалами лекции, определите, какие принципы медиации	Тест (4 часа)

			конфликта. Прочное итоговое соглашение (28 часов)	нарушены в данной ситуации? 3. Дайте характеристику межгрупповому конфликту. 4. Просмотрите вебинар «Процесс медиации: основные процедуры, методы». Опишите, какие требования предъявляются к медиатору и как проходит процедура заключения договора о медиации. (18 часов)	
Раздел специальных дисциплин					
5	Психология подбора и оценки персонала	45	Психология подбора персонала. Методы подбора персонала. Психология оценки персонала. Методы оценки персонала (42 часа)	Выполните задания: 1. Опишите процесс подбора персонала. 2. Заполните таблицу «Методы подбора персонала». 3. Заполните таблицу «Методы оценки персонала». 4. Назовите преимущества использования психологических тестов в подборе и оценке персонала. (2 часа)	Тест (1 час)
6	Психология управления персоналом организации	54	Группа в менеджменте. Структура и динамика группы. Социально-психологические аспекты управления служебными коллективами. Формирование профессиональной команды и управление ею (46 часов)	Выполните задания: 1. Дайте характеристику основных стилей руководства. Какой на Ваш взгляд наиболее эффективный. 2. Составьте план разрешения конфликтной ситуации на производстве.	Тест (2 часа)

				(6 часов)	
7	Психология управления группой и коллективом	42	Возможности и скрытый потенциал человека. Стили управления. Влияние организационной культуры на эффективность работы. Психология и методология управления персоналом. Управление персоналом на предприятии (36 часов)	Выполните задания: Задание 1. Опишите, как себя вести, чтобы не допустить развития моббинга на рабочем месте. Задание 2. Опишите, как себя вести и чего следует избегать руководителю в поведении и общении с подчиненными, чтобы не быть обвиненным в проявлении харассмента? Задание 3 «Типы сослуживцев». Ознакомьтесь с шуточной классификацией сотрудников. Хотя, как известно, в каждой шутке есть доля истины. Ответьте на вопросы: Какой тип работников нежелателен для организации? В чем на ваш взгляд состоит роль каждого типа? Задание 4. «Работа в команде». Вы выступаете в качестве руководителя отдела в небольшой компании. В вашем подчинении находятся шесть менеджеров, каждый из которых обладает лидерскими амбициями, в результате чего при совместной работе	Тест (2 часа)

				над проектами возникают конфликты. Ответьте на вопрос: Каким образом, кому и какие задачи следует распределить? Свой ответ обоснуйте. (4 часа)	
8	Психологическое бизнес-консультирование	40	Цели и задачи бизнес-консультирования. Подбор персонала. Индивидуальный коучинг. Корпоративные тренинги. Профессиональный рост сотрудников. Психологические методы повышения уровня мотивации персонала. Методы повышения личной эффективности (32 часа)	Выполните задание: Составьте план повышения личной профессиональной эффективности. (4 часа)	Тест (4 часа)
9	Стресс-менеджмент в организации	27	Понятие стресса. Стрессы в организации. Управление стрессами в организации (17 часов)	Выполните задания: 1. Впишите основные слова, с которыми у вас ассоциируется понятие «стресс». 2. Охарактеризуйте связь возникновения стрессов у сотрудников организации с успешностью ее функционирования. 3. По каким причинам, на Ваш взгляд, стрессогенных факторов в нашем обществе становится все больше, в том числе в профессиональной деятельности? 4. Ознакомьтесь с кейсом «Работники	Тест (2 часа)

				компании GENERAL MOTORS (GM) вышли на забастовку с требованиями: «МЕНЬШЕ РАБОТЫ - МЕНЬШЕ ДЕНЕГ». Ответьте на вопросы. (8 часов)	
10	Основы профдиагностик и и профессионального развития	54	Основы профессиональной диагностики и профессионального развития. Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Методы профдиагностики. Организационное развитие. Функциональные состояния человека в труде. Виды функциональных состояний человека. Динамика работоспособности и состояния утомления. Напряженность деятельности. Стресс. Специфические функциональные состояния в психологической деятельности (34 часа)	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекций, напишите, в чем заключаются условия профессионального развития личности. 2. Какие качества нужны человеку для успешного профессионально-личностного роста? 3. Что представляет собой искусство управления собственной жизнедеятельностью ? 4. Что включает в себя самоорганизация личного здоровья? 5. Что представляет собой психологическое сопровождение профессионального становления личности? 6. Заполните таблицу «Этапы становления субъекта труда» 7. Каковы основные компоненты системы профориентационной работы? 8. Дайте определение понятию «синдром самозванца». Имеет ли место данный синдром у Вас?	Тест (4 часа)

				9. Каковы причины возникновения «синдрома самозванца»? 10. С какой целью составляются профессиограммы? 11. Разработайте схему «Виды профессиональной консультации». 12. Дайте характеристику стрессу. 13. Опишите специфические функциональные состояния в психологической деятельности. 14. Охарактеризуйте виды функциональных состояний человека. Опишите динамику работоспособности. 15. Какие существуют методы диагностики и коррекции функциональных состояний? (16 часов)	
11	Консультирование по проблемам конфликтов в организации	21	Консультирование по проблемам конфликтов в организации. Коучинг внутреннего конфликта (17 часов)	Дайте ответы: 1. Какие конфликты в организации можно эффективно решить с помощью коучинга управления конфликтами? 2. В каких случаях коучинг управления конфликтами в организации будет малоэффективен? (2 часа)	Тест (2 часа)
12	Методы разрешения конфликтных ситуаций	55	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных	Выполните задания: 1. 1. Заполните таблицу, опираясь на лекцию «Типы	Тест (1 час)

		личностей. Предвидение, уход в безэмоциональность, возврат ответственности, метод проективной игры и другие приемы. Классификация и причины межличностных конфликтов. Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией. Феномен и причины социального конфликта. Стиль поведения в конфликте. Индивидуальный стиль поведения в конфликте. Алгоритм реакции на речевое нападение. Приемы речевой самообороны. Практика элегантного отказа. Противодействие манипуляции. Понятие манипуляции сознанием. Подготовительные стадии манипулятора оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции. Подготовительные стадии манипулятора инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции. Способы манипуляции сознанием. Противодействие манипуляции сознанием (52 часа)	конфликтогенных личностей». 2. Охарактеризуйте стили поведения в конфликтных ситуациях. 2. 1. Дайте характеристику причинам межличностных конфликтов. 2. Опишите классификацию межличностных конфликтов. 3. Представьте себя в роли преподавателя ВУЗа. У Вас произошло несколько сложных ситуаций. Познакомьтесь с описанными ниже ситуациями и отреагируйте на них, используя методы работы с агрессией из лекции «Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией». 1. Заведующий кафедрой очень сильно нагрузил вас общественной работой, не приносящей материальный доход. Несмотря на вашу сильную занятость, он продолжает нагружать вас работой. На вашу реакцию о том, что вы не справляетесь, он угрожает вам понижением ставки. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод	
--	--	---	---	--

			«прогнозируемые последствия». 2. Декан просит вас поставить экзамен студенту, которого вы никогда в жизни не видели, заявляя вам о том, что это сын очень известного человека. На ваш отказ выполнить его просьбу, декан реагирует агрессивно. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «кавычки». 3. Студент заявляет вам, что ваши занятия скучные, неинтересные и ему никогда в жизни не пригодятся и посещать их он больше не будет. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «уход в безэмоциональность». 4. Заведующий кафедрой делает все для того, чтобы вас уволить (сокращает вам ставку, не объявляет на вас конкурс и т.п.). Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «доведения до абсурда». 5. Выступая на заседании кафедры по теме своей диссертации, вы встречаетесь со следующей реакцией одного из своих коллег: «Ваше исследование ненаучно. В нем одна	
--	--	--	---	--

				«банальщина», известная даже малым детям». Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «свернутый контакт». 3. 1. Что из себя представляет феномен социального конфликта? Каковы причины социального конфликта? 2. Дайте общую характеристику стилю поведения в конфликте. 3. Используя лекцию «Алгоритм реакции на речевое нападение», заполните таблицу «Фатальные ошибки речевой самообороны». 4. Используя лекцию «Приемы речевой самообороны», заполните нижеследующую таблицу «Приём речевой самообороны. Ошибки». 5. Используя лекцию «Практика элегантного отказа», заполните таблицу «Приём отказа». 4. Выполните задания: 1. Ответьте на следующие вопросы: Что такое «манипуляции в общении»? Какие стратегии поведения типичны для манипуляторов?	
--	--	--	--	---	--

				Как противостоять манипуляциям в общении? Назовите и охарактеризуйте манипулятивные роли по Эрику Берну. Каким образом можно распознать эго-состояния Родителя, Взрослого, Ребенка? К каким приемам прибегают недобросовестные работники? 2. Вспомните 4-5 примеров манипуляций, с которыми, возможно, вам пришлось столкнуться раньше. Удалось ли вам избежать участи жертвы манипулирования? Если да, то как? Если нет, то, что вы предполагаете предпринять сейчас? 3. Заполните таблицу, пользуясь лекциями «Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции» и «Подготовительные стадии манипулятора: инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции». (2 часа)	
--	--	--	--	--	--

13	Лидерство и командообразование	13	Формирование команды. Лидерство в управленческой деятельности (10 часов)	Выполните задание: Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной? (2 часа)	Тест (1 час)
14	Коучинг в организационном консультировании	28	Виды консультирования в организации. Коучинг. Процессы, этапы и виды коучинга в организации. Процедура и инструменты коучинга. Карьерный коучинг. Бизнес-коучинг Корпоративный коучинг в организации. Коучинг для руководителей (25 часов)	Дайте ответы: 1. Устно ответьте на следующие вопросы относительно Вашего профессионального развития. 2. Представьте, что к Вам обратился директор частного детского сада со следующим вопросом: «Я являюсь руководителем частного детского сада. Моей организации 1 год. Было приложено много усилий, чтобы начать бизнес с нуля. Потрачено много ресурсов. В данный момент организация приносит нам очень маленький доход. Часто прибыли нет вообще. Я не хочу закрывать бизнес. Но у меня нет вариантов по его развитию. Бюджет у нас небольшой, и мы не можем себе позволить дорогую рекламу. Что я могу сделать, чтобы сохранить мой бизнес и выйти на хорошую прибыль?» К какому виду коучинга относится	Тест (1 час)

				данный запрос? Распишите план ваших действий. Какие вопросы вы зададите руководителю организации? Какими техниками коучинга вы воспользуетесь? (2 часа)	
15	Обучение и развитие персонала с использованием технологии коучинга	13	Введение. Отличительные особенности наставничества, тренинга, консультирования, терапии, менторства от коучинга. Теории обучения. Основные компетенции коуча (10 часов)	Выполните задания: 1. Сформулируйте свою ближайшую цель в профессиональной деятельности. Спланируйте ее достижение, используя модель SMART. 2. Проведите беседу с подчиненным (коллегой, другом). 3. Составьте портрет идеального для Вас коуча. Какие вопросы помогут выяснить есть ли эти качества (навыки) у коуча? (2 часа)	Тест (1 час)
	Итоговая аттестация	4	Итоговый междисциплинарный экзамен/ Тест		
	ИТОГО	580			

2.3. Календарный учебный график

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоем кость, в акад. час.	Учебные недели
1	Психология личности	52	1-2
2	Организационная психология	52	2-3
3	Основы психологического консультирования	30	4
4	Конфликтология и медиация	50	5-6
5	Психология подбора и оценки персонала	45	6-7
6	Психология управления персоналом организации	54	7-8

7	Психология управления группой и коллективом	42	9-10
8	Психологическое бизнес-консультирование	40	11-12
9	Стресс-менеджмент в организации	27	13
10	Основы профдиагностики и профессионального развития	54	14-15
11	Консультирование по проблемам конфликтов в организации	21	15
12	Методы разрешения конфликтных ситуаций	55	16-17
13	Лидерство и командообразование	13	17
14	Коучинг в организационном консультировании	28	18
15	Обучение и развитие персонала с использованием технологии коучинга	13	19
	Итоговая аттестация	4	20

3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

3.1. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология личности»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для анализа психологии личности.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

– ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

– основные научные концепции психологии личности;

обучающийся должен уметь:

– анализировать различные направления научной мысли в психологии личности.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология личности» составляет 52 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 1. Психология личности	Лекция/ 30 часов	Психоаналитическое учение З.Фрейда. Индивидуальная психология А. Адлера. Аналитическая психология К. Юнга. Классический бихевиоризм Уотсона. Теория оперантного научения Б.Ф. Скиннера. Социально-когнитивная теория личности Альберта Бандуры. Теория социального научения Джулиана Роттера. Ганс Айзенк: теория типов личности. Теория самоактуализации А. Маслоу. Гуманистическая психология К. Роджерса
	Практическое задание 1 /18 часов	Выполните задания: 1. Сделайте сравнительную характеристику индивидуальной психологии А. Адлера и аналитической психологии К. Юнга. Ответ предоставьте в свободной форме. 2. Выделите основные моменты психоаналитического учения З. Фрейда. 3. Изобразите пирамиду потребностей А. Маслоу. Согласны ли вы с иерархичностью потребностей в данной пирамиде? Может ли человек реализовать высшие потребности, минуя реализацию базовых потребностей? 4. Какая из теорий личности, представленных в модуле, больше Вам импонирует и почему?
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.2. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Организационная психология»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере организационной психологии.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

– ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;

– ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

– специфику организационной психологии как науки;

обучающийся должен уметь:

– анализировать и характеризовать особенности организационной психологии.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Организационная психология» составляет 52 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 2. Организационная психология	Лекция/ 30 часов	Организационная психология как наука. Личность в организации. Теории поведения человека в организации. Мотивация трудовой деятельности. Принятие решений в группах. Лидерство и руководство в организации
	Практическое задание 2 /18 часов	Выполните задание: Опишите, какими качествами должен обладать успешный лидер (Идеальный лидер). Какие черты характера у него должны быть?
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы психологического консультирования»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для деятельности по психологическому консультированию клиентов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

- ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;

- ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

- место психологического консультирования среди видов психологической помощи;

- этические нормы и принципы оказания психологической помощи;

- показания к психологическому консультированию, условия проведения психологического консультирования, процесс психологического консультирования;

- типологию клиентов и особенности взаимоотношений психолог – клиент;

- способы профилактики синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать способы профилактики синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы психологического консультирования» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 3. Основы психологического консультирования	Лекция/ 24 часа	Место психологического консультирования среди видов психологической помощи. Профессиональная подготовка и профессионально важные качества специалиста. Этические нормы и принципы оказания психологической помощи. Показания к психологическому консультированию. Отличие консультирования от психотерапии. Условия проведения психологического консультирования. Процесс психологического консультирования. Профилактика синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта
	Практическое задание 3 /4 часа	Выполните задания: 1. Назовите черты личности психолога, которые могут способствовать развитию синдрома профессионального выгорания. 2. Предложите профилактические рекомендации человеку, у которого установлен синдром профессионального выгорания. 3. Просмотрите вебинар «Алгоритм психологического консультирования». Перечислите, о каких этапах консультирования Вы узнали. Кратко опишите каждый из этапов и выделите его особенности.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины

(модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.4. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Конфликтология и медиация»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере конфликтологии и медиации.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
- ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
- ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

- особенности и содержание конфликтологии и медиации;

обучающийся должен уметь:

- анализировать типы конфликтов;
- применять методы медиации в практике консультирования.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Конфликтология и медиация» составляет 50 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 4. Конфликтология и медиация	Лекция/ 28 часов	Конфликтология. Конфликты: внутриличностные, мотивационные, когнитивные. Ролевой конфликт. Групповой конфликт. Модели стратегий поведения в конфликте. Медиация как технология регулирования конфликта. Прочное итоговое соглашение

	Практическое задание 4 /18 часов	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекции, определите причину и тип конфликта в описанной ниже ситуации. 2. Пользуясь материалами лекции, определите, какие принципы медиации нарушены в данной ситуации? 3. Дайте характеристику межгрупповому конфликту. 4. Просмотрите вебинар «Процесс медиации: основные процедуры, методы». Опишите, какие требования предъявляются к медиатору и как проходит процедура заключения договора о медиации.
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.5. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология подбора и оценки персонала»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере психологии подбора и оценки персонала.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования.

Обучающийся должен знать:

– основы психологии подбора и оценки персонала;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать основы психологии подбора и оценки персонала.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология подбора и оценки персонала» составляет 45 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 5. Психология подбора и оценки персонала	Лекция/ 42 часа	Психология подбора персонала. Методы подбора персонала. Психология оценки персонала. Методы оценки персонала
	Практическое задание 5 /2 часа	Выполните задания: 1. Опишите процесс подбора персонала. 2. Заполните таблицу «Методы подбора персонала». 3. Заполните таблицу «Методы оценки персонала». 4. Назовите преимущества использования психологических тестов в подборе и оценке персонала.
	Тестирование /1 час	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.6. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления персоналом организации»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере психологии управления персоналом организации.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

– ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;

– ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

– сущность психологии управления персоналом организации;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать сущность психологии управления персоналом организации.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления персоналом организации» составляет 54 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 6. Психология управления персоналом организации	Лекция/ 26 часов	Возможности и скрытый потенциал человека. Стили управления. Влияние организационной культуры на эффективность работы. Психология и методология управления персоналом. Управление персоналом на предприятии
	Практическое задание 6 /6 часов	Выполните задания: 1. Дайте характеристику основных стилей руководства. Какой, на Ваш взгляд, наиболее эффективный? 2. Составьте план разрешения конфликтной ситуации на производстве.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.7. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления группой и коллективом»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере психологии управления коллективом.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
 - ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
 - ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.
- Обучающийся должен знать:
- социально-психологические аспекты управления служебными коллективами;
- обучающийся должен уметь:
- характеризовать социально-психологические аспекты управления служебными коллективами.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления группой и коллективом» составляет 42 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 7. Психология управления группой и коллективом	Лекция/ 36 часов	Группа в менеджменте. Структура и динамика группы. Социально-психологические аспекты управления служебными коллективами. Формирование профессиональной команды и управление ею
	Практическое задание 7 /4 часа	Выполните задания: Задание 1. Опишите, как себя вести, чтобы не допустить развития моббинга на рабочем месте. Задание 2. Опишите, как себя вести и чего следует избегать руководителю в поведении и общении с подчиненными, чтобы не быть обвиненным в проявлении харассмента? Задание 3 «Типы сослуживцев». Ознакомьтесь с шуточной классификацией сотрудников. Хотя, как известно, в каждой шутке есть доля истины. Ответьте на вопросы: Какой тип работников нежелателен для организации? В чем на ваш взгляд состоит роль каждого типа? Задание 4. «Работа в команде». Вы выступаете в качестве руководителя отдела в небольшой компании. В вашем подчинении находятся шесть менеджеров, каждый из которых обладает лидерскими амбициями, в результате чего при совместной работе над проектами возникают конфликты. Ответьте на вопрос: Каким образом, кому и какие задачи следует распределить? Свой ответ обоснуйте.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.8. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психологическое бизнес-консультирование»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере психологического бизнес-консультирования.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
- ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
- ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

- цели и задачи бизнес-консультирования;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать цели и задачи бизнес-консультирования.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психологическое бизнес-консультирование» составляет 40 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 8. Психологическое бизнес-консультирование	Лекция/ 32 часа	Цели и задачи бизнес-консультирования. Подбор персонала. Индивидуальный коучинг. Корпоративные тренинги. Профессиональный рост сотрудников. Психологические методы повышения уровня мотивации персонала. Методы повышения личной эффективности

	Практическое задание 8 /4 часа	Выполните задание: Составьте план повышения личной профессиональной эффективности.
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.9. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Стресс-менеджмент в организации»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере управления стрессами в организации.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

– ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;

– ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

- понятие стресса;
- способы управления стрессами в организации;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать методы стресс-менеджмента в организации.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Стресс-менеджмент в организации» составляет 27 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 9. Стресс-менеджмент в организации	Лекция/ 17 часов	Понятие стресса. Стрессы в организации. Управление стрессами в организации
	Практическое задание 9 /8 часов	Выполните задания: 1. Впишите основные слова, с которыми у вас ассоциируется понятие «стресс». 2. Охарактеризуйте связь возникновения стрессов у сотрудников организации с успешностью ее функционирования. 3. По каким причинам, на Ваш взгляд, стрессогенных факторов в нашем обществе становится все больше, в том числе в профессиональной деятельности? 4. Ознакомьтесь с кейсом «Работники компании GENERAL MOTORS (GM) вышли на забастовку с требованиями: «МЕНЬШЕ РАБОТЫ - МЕНЬШЕ ДЕНЕГ». Ответьте на вопросы.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.10. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы профдиагностики и профессионального развития»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере профессиональной диагностики и профессионального развития.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

– ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;

– ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

– основы профессиональной диагностики и профессионального развития;

– методы психологического сопровождения профессионального становления личности;

обучающийся должен уметь:

– анализировать специфические функциональные состояния в психологической деятельности.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы профдиагностики и профессионального развития» составляет 54 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 10. Основы профдиагностики и профессионального развития	Лекция/ 34 часа	Основы профессиональной диагностики и профессионального развития. Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Методы профдиагностики. Организационное развитие. Функциональные состояния человека в труде. Виды функциональных состояний человека. Динамика работоспособности и состояния утомления. Напряженность деятельности. Стресс. Специфические функциональные состояния в психологической деятельности

	Практическое задание 10 /16 часов	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекций, напишите, в чем заключаются условия профессионального развития личности. 2. Какие качества нужны человеку для успешного профессионально-личностного роста? 3. Что представляет собой искусство управления собственной жизнедеятельностью? 4. Что включает в себя самоорганизация личного здоровья? 5. Что представляет собой психологическое сопровождение профессионального становления личности? 6. Заполните таблицу «Этапы становления субъекта труда» 7. Каковы основные компоненты системы профориентационной работы? 8. Дайте определение понятию «синдром самозванца». Имеет ли место данный синдром у Вас? 9. Каковы причины возникновения «синдрома самозванца»? 10. С какой целью составляются профессиограммы? 11. Разработайте схему «Виды профессиональной консультации». 12. Дайте характеристику стрессу. 13. Опишите специфические функциональные состояния в психологической деятельности. 14. Охарактеризуйте виды функциональных состояний человека. Опишите динамику работоспособности. 15. Какие существуют методы диагностики и коррекции функциональных состояний?
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела,

дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.11. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Консультирование по проблемам конфликтов в организации»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере консультирования по проблемам конфликтов в организации.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
 - ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
 - ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.
- Обучающийся должен знать:
- порядок консультирования по проблемам конфликтов в организации;
- обучающийся должен уметь:
- применять методики консультирования по проблемам конфликтов в организации.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Консультирование по проблемам конфликтов в организации» составляет 21 академический час.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 11. Консультирование по проблемам конфликтов в организации	Лекция/ 17 часов	Консультирование по проблемам конфликтов в организации. Коучинг внутреннего конфликта
	Практическое задание 11 /2 часа	Дайте ответы: 1. Какие конфликты в организации можно эффективно решить с помощью коучинга управления конфликтами?

		2. В каких случаях коучинг управления конфликтами в организации будет малоэффективен?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.12. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Методы разрешения конфликтных ситуаций»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере разрешения конфликтных ситуаций.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
 - ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
 - ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.
- Обучающийся должен знать:
- методы разрешения конфликтных ситуаций;
- обучающийся должен уметь:
- характеризовать методы разрешения конфликтных ситуаций.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Методы разрешения конфликтных ситуаций» составляет 55 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 12. Методы разрешения конфликтных ситуаций	Лекция/ 52 часа	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей. Классификация и причины межличностных конфликтов. Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией. Феномен и причины социального конфликта. Стил поведения в конфликте. Индивидуальный стил поведения в конфликте. Алгоритм реакции на речевое нападение. Приемы речевой самообороны. Практика элгантного отказа. Понятие манипуляции сознанием. Подготовительные стадии манипулятора оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции. Подготовительные стадии манипулятора инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции. Способы манипуляции сознанием. Противодействие манипуляции сознанием
	Практическое задание 12 /2 часа	Выполните задания: 1. 1. Заполните таблицу, опираясь на лекцию «Типы конфликтогенных личностей». 2. Охарактеризуйте стили поведения в конфликтных ситуациях. 2. 1. Дайте характеристику причинам межличностных конфликтов. 2. Опишите классификацию межличностных конфликтов. 3. Представьте себя в роли преподавателя ВУЗа. У Вас произошло несколько сложных ситуаций. Познакомьтесь с описанными ниже ситуациями и отреагируйте на них, используя методы работы с агрессией из лекции «Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией». 1. Заведующий кафедрой очень сильно нагрузил вас общественной работой, не приносящей материальный доход. Несмотря на вашу сильную занятость, он продолжает нагружать вас работой. На вашу реакцию о том, что вы не справляетесь, он угрожает вам понижением ставки. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «прогнозируемые последствия».

		2. Декан просит вас поставить экзамен студенту, которого вы никогда в жизни не видели, заявляя вам о том, что это сын очень известного человека. На ваш отказ выполнить его просьбу, декан реагирует агрессивно. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «кавычки». 3. Студент заявляет вам, что ваши занятия скучные, неинтересные и ему никогда в жизни не пригодятся и посещать их он больше не будет. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «уход в безэмоциональность». 4. Заведующий кафедрой делает все для того, чтобы вас уволить (сокращает вам ставку, не объявляет на вас конкурс и т.п.). Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «доведения до абсурда». 5. Выступая на заседании кафедры по теме своей диссертации, вы встречаетесь со следующей реакцией одного из своих коллег: «Ваше исследование ненаучно. В нем одна «банальщина», известная даже малым детям». Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «свернутый контакт». 3. 1. Что из себя представляет феномен социального конфликта? Каковы причины социального конфликта? 2. Дайте общую характеристику стилю поведения в конфликте. 3. Используя лекцию «Алгоритм реакции на речевое нападение», заполните таблицу «Фатальные ошибки речевой самообороны». 4. Используя лекцию «Приемы речевой самообороны», заполните нижеследующую таблицу «Приём речевой самообороны. Ошибки». 5. Используя лекцию «Практика элегантного отказа», заполните таблицу «Приём отказа». 4. Выполните задания: 1. Ответьте на следующие вопросы: Что такое «манипуляции в общении»? Какие стратегии поведения типичны для манипуляторов? Как противостоять манипуляциям в общении? Назовите и охарактеризуйте манипулятивные роли по Эрику Берну. Каким образом можно распознать эго-состояния Родителя, Взрослого, Ребенка? К каким приемам прибегают недобросовестные работники? 2. Вспомните 4-5 примеров манипуляций, с которыми, возможно, вам пришлось столкнуться раньше. Удалось ли вам избежать участи жертвы манипулирования?
--	--	---

		Если да, то как? Если нет, то, что вы предполагаете предпринять сейчас? 3. Заполните таблицу, пользуясь лекциями «Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции» и «Подготовительные стадии манипулятора: инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции».
	Тестирование /1 час	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.13. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Лидерство и командообразование»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере особенностей лидерства в управленческой деятельности.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

– ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;

– ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

– особенности лидерства в управленческой деятельности;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать особенности лидерства в управленческой деятельности.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Лидерство и командообразование» составляет 13 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 13. Лидерство и командообразование	Лекция/ 10 часов	Формирование команды. Лидерство в управленческой деятельности
	Практическое задание 16 /2 часа	Выполните задание: Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной?
	Тестирование /1 час	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.14. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Коучинг в организационном консультировании»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере консультирования в организации.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
- ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
- ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

- процессы, этапы и виды коучинга в организации;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать виды консультирования в организации.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Коучинг в организационном консультировании» составляет 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 17. Коучинг в организационном консультировании	Лекция/ 25 часов	Виды консультирования в организации. Коучинг. Процессы, этапы и виды коучинга в организации. Процедура и инструменты коучинга. Карьерный коучинг. Бизнес-коучинг Корпоративный коучинг в организации. Коучинг для руководителей
	Практическое задание 14 /2 часа	Дайте ответы: 1. Устно ответьте на следующие вопросы относительно Вашего профессионального развития. 2. Представьте, что к Вам обратился директор частного детского сада со следующим вопросом: «Я являюсь руководителем частного детского сада. Моей организации 1 год. Было приложено много усилий, чтобы начать бизнес с нуля. Потрачено много ресурсов. В данный момент организация приносит нам очень маленький доход. Часто прибыли нет вообще. Я не хочу закрывать бизнес. Но у меня нет вариантов по его развитию. Бюджет у нас небольшой, и мы не можем себе позволить дорогую

		рекламу. Что я могу сделать, чтобы сохранить мой бизнес и выйти на хорошую прибыль?» К какому виду коучинга относится данный запрос? Распишите план ваших действий. Какие вопросы вы зададите руководителю организации? Какими техниками коучинга вы воспользуетесь?
	Тестирование /1 час	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.15. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Обучение и развитие персонала с использованием технологии коучинга»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере обучения и развития персонала с использованием технологии коучинга.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
- ОПК-5. Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
- ОПК-8. Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Обучающийся должен знать:

- особенности наставничества, тренинга, консультирования, терапии, менторства, коучинга;
 - сущность теории обучения;
 - основные компетенции коуча;
- обучающийся должен уметь:
- характеризовать основные компетенции коуча.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Обучение и развитие персонала с использованием технологии коучинга» составляет 13 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 15. Обучение и развитие персонала с использованием технологии коучинга	Лекция/ 10 часов	Введение. Отличительные особенности наставничества, тренинга, консультирования, терапии, менторства от коучинга. Теории обучения. Основные компетенции коуча
	Практическое задание 15 /2 часа	Выполните задания: 1. Сформулируйте свою ближайшую цель в профессиональной деятельности. Спланируйте ее достижение, используя модель SMART. 2. Проведите беседу с подчиненным (коллегой, другом). 3. Составьте портрет идеального для Вас коуча. Какие вопросы помогут выяснить есть ли эти качества (навыки) у коуча?
	Тестирование /1 час	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия

реализации дополнительной профессиональной программы.

4. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В процессе обучения используется тестирование как форма текущего контроля успеваемости.

Формой промежуточной аттестации по разделам, дисциплинам (модулям) программы является зачет и (или) дифференцированный зачет.

Промежуточная аттестация включает в себя прохождение тестирования и выполнение практического задания. Время, отведенное на промежуточную аттестацию, входит в общую трудоемкость освоения раздела, дисциплины (модуля) программы и проводится в форме, указанной в учебном плане.

4.2. Формы итоговой аттестации

Итоговая аттестация по программе профессиональной переподготовки предназначена для комплексной оценки уровня знаний обучающегося с учетом целей обучения для установления соответствия уровня знаний обучающегося квалификационным требованиям; для рассмотрения вопросов о предоставлении обучающемуся по результатам обучения права вести профессиональную деятельность и выдаче диплома о профессиональной переподготовке.

Итоговая аттестация проводится в форме междисциплинарного экзамена по программе обучения, включающего вопросы по всем разделам, дисциплинам (модулям).

4.3. Критерии оценки результатов освоения образовательных программ

Результаты промежуточной аттестации за освоение обучающимся раздела, дисциплины (модуля) программы оцениваются по стобалльной шкале в следующем соотношении:

- по результатам тестирования на освоение раздела, дисциплины (модуля) – от 50 до 70 баллов;
- практическое задание по итогам освоения раздела, дисциплины (модуля) – максимальное количество суммарно за все практические задания в разделе, дисциплине (модуле) – 30 баллов.

Количество баллов по стобалльной системе	Результат аттестации в форме «зачет»	Отметка по четырехбалльной системе
81-100	«зачтено»	«отлично»
61-80	«зачтено»	«хорошо»
51-60	«зачтено»	«удовлетворительно»
50 и менее	«не зачтено»	«неудовлетворительно»

По результатам итоговой аттестации выставляются отметки в соответствии со следующими критериями оценивания:

Количество баллов по стобалльной системе	Отметка по четырехбалльной системе
--	------------------------------------

91-100	«отлично»
81–90	«хорошо»
70–80	«удовлетворительно»
менее 70	«неудовлетворительно»

Оценка результатов освоения образовательных программ осуществляется Итоговой аттестационной комиссией в соответствии со следующими критериями:

- отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему полное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), всестороннее и глубокое изучение литературы;
- отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, допустившему несущественные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему частичное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, сформированность не в полной мере новых компетенций и профессиональных умений для осуществления профессиональной деятельности;
- отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, допустившему серьезные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Материально-технические условия реализации программы

Образовательная организация располагает материально-технической базой, обеспечивающей реализацию образовательной программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

5.2. Требования к материально-техническим условиям со стороны обучающегося (потребителя образовательной услуги)

Рекомендуемая конфигурация компьютера:

- Разрешение экрана от 1280x1024
- Pentium 4 или более новый процессор с поддержкой SSE2
- 512 Мб оперативной памяти
- 200 Мб свободного дискового пространства
- Современный веб-браузер актуальной версии (Firefox 22, Google Chrome 27, Opera 15, Safari 5, Internet Explorer 8 или более новый).

5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Образовательная организация обеспечена электронными учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем разделам, дисциплинам (модулям) программы. Образовательная организация также имеет доступ к электронным

образовательным ресурсам (ЭОР). Образовательная организация имеет удаленный доступ ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru/>).

При реализации программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Образовательной организации созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя:

- электронные информационные ресурсы
- электронные образовательные ресурсы
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств.

Данная среда способствует освоению обучающимися программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда Образовательной организации обеспечивает возможность осуществлять следующие виды деятельности:

1. Планирование образовательного процесса.
2. Размещение и сохранение материалов образовательного процесса.
3. Фиксацию хода образовательного процесса и результатов освоения программы.
4. Контролируемый доступ участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет.
5. Проведение мониторинга успеваемости обучающихся.

Список литературы и информационных источников

1. Бабенко, В.В. Центральная нервная система: анатомия и физиология: учебник / В.В. Бабенко; Южный федеральный университет. – Таганрог: Южный федеральный университет, 2016. – 214 с.: схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=492969> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-9275-2031-2. – Текст: электронный.
2. Багадирова, С.К. Материалы к курсу «Психология личности»: учебное пособие: в 2 частях: [16+] / С.К. Багадирова, А.А. Юрина. – Москва: Директ-Медиа, 2014. – Часть 1. Раздел «Теории личности». – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232087> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-4458-6747-0. – DOI 10.23681/232087. – Текст: электронный.
3. Багадирова, С.К. Материалы к курсу «Психология личности»: учебное пособие: в 2 частях: [16+] / С.К. Багадирова, А.А. Юрина. – Москва: Директ-Медиа, 2014. – Часть 2. Раздел «Теории личности». – 172 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232088> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-4458-6748-7. – DOI 10.23681/232088. – Текст: электронный.
4. Батыршина, А.Р. История психологии: учебное пособие / А.Р. Батыршина. – 3-е изд. стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 223 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83082> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 184-185. – ISBN 978-5-9765-0911-5. – Текст: электронный.
5. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие: [16+] / В.А. Бодров. – 2-е изд. – Москва: ПЕР СЭ, 2006. – 512 с. – (Современное образование). – Режим

- доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233328> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 5-9292-0156-0. – Текст: электронный.
6. Быков, С. В. Организационная психология: учебное пособие: [16+] / С. В. Быков; Самарская гуманитарная академия. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. – 110 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 107 -108. – ISBN 978-5-98996-000-0. – Текст: электронный.
7. Джанерьян, С.Т. Психология профессионального самосознания: учебник / С.Т. Джанерьян; Федеральное агентство по образованию Российской Федерации, Южный федеральный университет, Факультет психологии. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2008. – 240 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240924> (дата обращения: 11.01.2024). – библиогр. с: С. 179-204 – ISBN 978-5-9275-0476-3. – Текст : электронный.
8. Захарова, Н.Л. Методология организационной психологии: учебное пособие: [16+] / Н.Л. Захарова; Технологический университет. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 97 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602511> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 68-73. – ISBN 978-5-4499-2000-3. – Текст: электронный.
9. Ишкова, М.А. Основы психологического консультирования: учебно-методическое пособие: [16+] / М.А. Ишкова. – 3-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2020. – 115 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461088> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 109-111. – ISBN 978-5-9765-2427-9. – Текст: электронный.
10. Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: [16+] / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 219 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 123 - 131. – ISBN 978-5-907166-93-6. – Текст: электронный.
11. Капранова, М.В. Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие: [16+] / М.В. Капранова, М.В. Бучацкая; Технологический университет. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 161 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 108-109. – ISBN 978-5-4499-0546-8. – Текст: электронный.
12. Кашуба, И.В. Личностно-профессиональное саморазвитие: Учебное пособие: [12+] / И.В. Кашуба, С.С. Великанова. – Москва: Директ-Медиа, 2022. – 192 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683127> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2974-7. – Текст: электронный.
13. Козлова, А.М. Организационное поведение: для руководителей: учебное пособие: [16+] / А.М. Козлова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 319 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4458-2505-0. – DOI 10.23681/139768. – Текст: электронный.
14. Козьяков, Р.В. Методы АСПО: учебное пособие: [16+] / Р.В. Козьяков, М.А. Басин. – Москва: Директ-Медиа, 2014. – 17 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

- <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226144> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-4458-6735-7. – DOI 10.23681/226144. – Текст: электронный.
15. Левкин, В.Е. Социально-психологический тренинг для психолога: учебное пособие: [16+] / В.Е. Левкин. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 211 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 195-203. – ISBN 978-5-4475-8755-0. – DOI 10.23681/450202. – Текст: электронный.
16. Левкин, В.Е. Тренинг эффективного общения: учебное пособие: [16+] / В.Е. Левкин. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 143 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450204> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 131-139. – ISBN 978-5-4475-8771-0. – DOI 10.23681/450204. – Текст: электронный.
17. Матяш, Н.В. Возрастная психология: учебное пособие: [16+] / Н.В. Матяш, Т.А. Павлова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 268 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578503> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 238-243. – ISBN 978-5-4499-0796-7. – DOI 10.23681/578503. – Текст: электронный.
18. Медреш, Е.В. Идеи и отношения / Е.В. Медреш. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 144 с.: ил. – (Искусство быть живым). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253969> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-4475-2581-1. – DOI 10.23681/253969. – Текст: электронный.
19. Минкина, Н.И. Медиация в социальной сфере: учебник: [16+] / Н.И. Минкина. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 188 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=619755> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-4499-2690-6. – DOI 10.23681/619755. – Текст: электронный.
20. Минкина, Н.И. Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов / Н.И. Минкина; Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 159 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473260> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9468-8. – DOI 10.23681/473260. – Текст: электронный.
21. Нартова-Бочавер, С.К. Дифференциальная психология: учебное пособие / С.К. Нартова-Бочавер. – 6-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 281 с.: ил. – (Библиотека психолога). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461012> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 263-269. – ISBN 978-5-9765-2052-3. – Текст: электронный.
22. Немов, Р.С. Психология: учебник: в 3 книгах / Р.С. Немов. – 5-е изд. – Москва: Владос, 2013. – Книга 1. Общие основы психологии. – 688 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234867> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-691-01743-8. – Текст: электронный.
23. Основные направления современной психотерапии: учебное пособие: [16+] / ред. А.М. Боковиков. – Москва: Когито-Центр, 2001. – 376 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=56398> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-89353-030-6. – Текст: электронный.

24. Погодин, И.А. Психотерапия, фокусированная на диалоге: практическое пособие: [16+] / И.А. Погодин. – 2-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2017. – 271 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103819> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-0885-9. – Текст: электронный.
25. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник / И.И. Аминов, В.Ю. Бельский, А.Л. Золкин [и др.]; под ред. В. Я. Кикоть. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана : Закон и право, 2021. – 527 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692097> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-03243-6. – Текст: электронный.
26. Профилактика и разрешение социальных конфликтов: коллективная монография / под ред. Е.В. Змановской. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2011. – 278 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277348> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-98238-028-9. – Текст: электронный.
27. Психодиагностика: курс лекций: учебное пособие: [16+] / сост. А. С. Лукьянов; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 325 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563343> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
28. Разумникова, О.М. Психофизиология: учебник: [16+] / О.М. Разумникова; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 307 с.: ил., табл. – (Учебники НГТУ). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575273> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр.: с. 195-214. – ISBN 978-5-7782-2911-2. – Текст: электронный.
29. Суворова, А.В. Психология конфликта: учебное пособие / А.В. Суворова, С. В. Нищитенко; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 105 с.: схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494814> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
30. Ташева, А.И. Консультативная психология: базовые методические проблемы: учебник / А.И. Ташева, Д.В. Воронцов, С.В. Гриднева; Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. – 342 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493323> (дата обращения: 11.01.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2306-1. – Текст: электронный.
31. Теория и практика коучинга: учебное пособие (курс лекций): [16+] / авт.-сост. И.В. Белашева, Д.А. Ершова, С.В. Нищитенко; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 172 с.: схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411> (дата обращения: 11.01.2024). – Текст: электронный.
32. Трифонова, Т.А. Основы социально-психологического тренинга: учебное пособие / Т.А. Трифонова; Институт экономики, управления и права (г. Казань). – Казань: Познание (Институт ЭУП), 2008. – 184 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257910> (дата обращения: 11.01.2024). – Текст: электронный.

33. Фомина, А.Н. Педагогическая психология: учебное пособие / А.Н. Фомина, Т.Л. Шабанова. – 4-е изд., перераб., доп. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 320 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=79468> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-9765-1011-1. – Текст: электронный.

34. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг: практическое пособие: [16+] / С. Шекшня; ред. Н. Казакова. – 3-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2016. – 206 с.: схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279494> (дата обращения: 11.01.2024). – ISBN 978-5-9614-2233-7. – Текст: электронный.

5.4. Кадровое обеспечение программы

Реализация программы профессиональной переподготовки обеспечивается педагогическими работниками, требование к квалификации которых регулируется законодательством Российской Федерации в сфере образования и труда.

Актуализация дополнительной профессиональной программы

№ пп	Содержание изменений	Раздел, в который вносятся изменения и дополнения	Дата внесения изменений
1	Актуализация с учетом профессионального стандарта «Психолог-консультант» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 № 537н)	1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы	03.03.2023
2	Актуализация с учетом локальных нормативных актов	Все разделы программы	11.01.2024

Оценочные материалы

Оценочные материалы по программе профессиональной переподготовки размещены на платформе СДО и включают следующие оценочные средства: задания в тестовой форме, практическая работа.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой аттестации

1. Т. Шибутани выделил два психологических фактора, которые зависят от изменения ситуации и влияют на выдвижение лидера: _____.

Выберите один ответ:

1. сила испытываемого группой стресса и численность группы
2. степень формализации группы и степень автономии членов группы

2. Верны ли следующие суждения?

А) Совмещение работы психолога и медиатора возможно, но при этом нужно понимать определенную выше специфичность каждой из этих деятельностей и быть осторожным с собственной позицией.

Б) Совмещение работы психолога и медиатора невозможно

Выберите один ответ:

1. Верно только А
2. Верно только Б
3. Верны оба суждения
4. Оба суждения неверны

3. Кто является автором Концепции управления «3-D»?

Выберите один ответ:

1. Ф.Э. Фидлер
2. Д. МакГрегор
3. В. Реддин
4. Р. Лайкерт

4. Как называется приспособление работника к характеру, содержанию, условиям организации трудового процесса от начала его трудоустройства и в течение трех шести месяцев?

Выберите один ответ:

1. Первичная профессиональная адаптация
2. Профориентация

5. Верны ли следующие суждения?

А) Функциональное состояние мозга является понятием интегральным, так как оно отражает состояние организованных для выполнения определенных функций систем организма в целом.

Б) Эффективность и продуктивность не самостоятельные характеристики деятельности

Выберите один ответ:

1. Верно только А

2. Верно только Б
3. Верны оба суждения
4. Оба суждения неверны

6. Кем были разработаны основные стратегии поведения в конфликтной ситуации?

Выберите один или несколько ответов:

1. К. У. Томас
2. Л. Маслоу
3. Л. Г. Здравомыслов
4. Р. Х. Килменн

7. Верны ли следующие суждения?

А) Все приемы речевой самообороны нацелены на сохранение отношений и позволяют сохранить свое внутреннее ресурсное состояние.

Б) Все приемы построены в виде утверждений.

Выберите один ответ:

1. Верно только А
2. Верно только Б
3. Верны оба суждения
4. Оба суждения неверны

8. Какой контакт предполагает понимание смысла выполняемой другим человеком работы, значения используемых при этом средств, подачу эффективной обратной связи ему об этом?

Выберите один ответ:

1. Телесный
2. Операциональный
3. Эмоциональный
4. Предметный

9. Определите, на каком этапе профессионального развития находится сотрудник, у которого начинается «профессиональная ломка», он начинает думать, что или его недооценивают, или он плохой работник и продолжает выполнять свои должностные обязанности, но эмоциональный уровень уже на нуле

Выберите один ответ:

1. Этап профессионального роста
2. Этап профессиональной реализации
3. Этап профессионального выгорания
4. Точка принятия решения работником
5. Этап профессиональной стагнации
6. Увольнение

10. Достоинствами технологии SMART являются: _____.

Выберите один или несколько ответов:

1. точный анализ ситуации
2. неограниченное время выполнения задач

3. точное исполнение выбранных решений

Примеры заданий для практической работы

1. Выполните задания:

1. Назовите черты личности психолога, которые могут способствовать развитию синдрома профессионального выгорания.

2. Предложите профилактические рекомендации человеку, у которого установлен синдром профессионального выгорания.

2. Выполните задания:

1. Сформулируйте свою ближайшую цель в профессиональной деятельности. Спланируйте ее достижение, используя модель SMART.

2. Проведите беседу с подчиненным (коллегой, другом).

3. Составьте портрет идеального для Вас коуча. Какие вопросы помогут выяснить есть ли эти качества (навыки) у коуча?