

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский
университет имени Н.И. Пирогова»**

**Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГАОУ ВО РНИМУ им Н.И.Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)**

Институт клинической психологии и социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института

Никишина Вера Борисовна

Доктор психологических наук,
Профессор

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.В.О.09 Психологическое консультирование в организации
для образовательной программы высшего образования - программы Специалитета
по направлению подготовки (специальности)
37.05.02 Психология служебной деятельности
направленность (профиль)
Психология безопасности

Настоящая рабочая программа дисциплины Б.1.В.О.09 Психологическое консультирование в организации (далее – рабочая программа дисциплины) является частью программы Специалитета по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 Психология служебной деятельности. Направленность (профиль) образовательной программы: Психология безопасности.

Форма обучения: очная

Составители:

№	Фамилия, Имя, Отчество	Учёная степень, звание	Должность	Место работы	Подпись
1	Петраш Екатерина Анатольевна	доктор психологических наук, доцент	профессор кафедры клинической психологии ИКПСР	ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)	
2	Чернышева Мария Николаевна	кандидат психологических наук	Доцент кафедры клинической психологии ИКПСР	ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)	

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № _____ от «__» _____ 20__).

Рабочая программа дисциплины рекомендована к утверждению рецензентами:

№	Фамилия, Имя, Отчество	Учёная степень, звание	Должность	Место работы	Подпись

1	Казарян Мария Юрьевна	кандидат психологических наук	доцент кафедры педагогики и педагогической психологии ИКПСР	ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)	
---	-----------------------------	-------------------------------------	--	--	--

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена советом института Институт клинической психологии и социальной работы (протокол № _____ от «__» _____ 20__).

Нормативно-правовые основы разработки и реализации рабочей программы дисциплины:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – специалитет по специальности 37.05.02 Психология безопасности, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «31» августа 2020 г. No 1137 рук;
2. Общая характеристика образовательной программы;
3. Учебный план образовательной программы;
4. Устав и локальные акты Университета.

© Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи освоения дисциплины

1.1.1. Цель.

Целью освоения учебной дисциплины «Психологическое консультирование в организации» являются формирование целостной научной системы знаний о сущности и психологических закономерностях консультирования в рамках организации, об основных подходах и об общих принципах проведения консультирования, а также об основных этапах и методах процесса организационного консультирования.

1.1.2. Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- Формирование системных теоретических, научных и прикладных знаний о понятии и основных положениях теории организационного консультирования, о методическом инструментарии и моделях проведения консультирования в организации; о специфике управленческого консультирования и коучинга в рамках организационного консультирования.
- Формирование и развитие умений и навыков подбирать методы организационного консультирования в зависимости от направлений работы психолога в трудовом коллективе, руководствоваться этическими принципами в ходе организационного консультирования; определять адекватные консультирования.
- Формирование опыта практической деятельности в планировании программы организационного консультирования; поэтапной организации консультативного процесса и обоснования применения методик организационного консультирования в зависимости от типа клиентов и запроса; постановке целей и задач организационного консультирования.
- Развитие профессионально важных качеств личности, значимых для реализации формируемых компетенций.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психологическое консультирование в организации» изучается в 7, 8 семестре (ах) и относится к части, формируемой участниками образовательного процесса, блока Б.1 дисциплины. Является обязательной дисциплиной.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8.0 з.е.

Для успешного освоения настоящей дисциплины обучающиеся должны освоить следующие дисциплины: Методы группового тренинга; Социальная психология; Психологический тренинг; Коммуникативное поведение в цифровой среде; Психолингвистика; Психологическое консультирование; Психологическое обеспечение служебной деятельности; Психология труда; Психологическая интервенция: развитие, коррекция, реабилитация; Управление конфликтами; Юридическая психология; Патопсихология; Психология и профилактика отклоняющегося поведения; Расстройства личности и общения; Психология групп.

Знания, умения и опыт практической деятельности, приобретенные при освоении настоящей дисциплины, необходимы для успешного освоения дисциплин: Основы информационной безопасности; Психологическая безопасность образовательной среды; Психологическая безопасность системы здравоохранения; Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности.

Знания, умения и опыт практической деятельности, приобретенные при освоении настоящей дисциплины, необходимы для успешного прохождения практик: Практика по профилю профессиональной деятельности.

1.3. Планируемые результаты освоения дисциплины

Семестр 7

Код и наименование компетенции	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ПК-11 Способен осуществлять подготовку межведомственных команд по оказанию психологической помощи субъектам служебной деятельности, а также отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию	
ПК-11.ИД1 Разрабатывает эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) в соответствии с учетом их уровня квалификации и поставленными задачами	Знать: формы оказания психологической помощи в рамках организационного консультирования, методики подготовки специалистов межведомственных команд, применяемых в ходе организационного консультирования
	Уметь: определять формы работы с персоналом организации по психологической подготовке специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) в соответствии с учетом их уровня квалификации и поставленными задачами
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): применения методик организационного консультирования в целях психологической подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) в соответствии с учетом их уровня квалификации и поставленными задачами
ПК-5 Способен оказывать психологическую помощь работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам)	

ПК-5.ИД1 Осуществляет психологический анализ и оценку эффективности оказания психологической помощи	Знать: основные методы организационного консультирования, применяемые в рамках анализа и оценки эффективности оказания психологической помощи
	Уметь: подбирать методики, позволяющие проводить анализ и оценку эффективности оказания психологической помощи посредством организационного консультирования
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): формирования заключения по итогам психологический анализа и оценки эффективности оказания психологической помощи, проводимых в процессе организационного консультирования
ПК-6 Способен осуществлять индивидуальное или групповое консультирование представителей социально уязвимых слоев населения	
ПК-6.ИД2 Осуществляет индивидуальное и групповое консультирование взрослых с учетом их индивидуальных особенностей	Знать: основные закономерности и принципы психологического консультирования в организации, этапы консультативной работы в организации
	Уметь: определять цели и задачи психологического консультирования в организации с учетом индивидуального и группового формата работы
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): составления программ индивидуального и группового консультирования в организации с учетом запроса
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.ИД1 Определяет стратегию и тактику командной работы для достижения поставленной цели; выбирает оптимальный стиль руководства командой и взаимодействия	Знать: особенности организации и развития организации, модели проведения организационного консультирования в индивидуальных и групповых формах
	Уметь: выстраивать оптимальный стиль взаимодействия и отношения с клиентами в процессе проведения организационного консультирования
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): планирования проведения организационного консультирования в организации с персоналом и руководством

Код и наименование компетенции	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ПК-10 Способность решать задачи кадрового менеджмента в системе служебной деятельности по обеспечению психологической безопасности	
ПК-10.ИД2 Обеспечивает поддержание психологического климата по обеспечению психологической безопасности	Знать: задачи консультирования в организации по вопросам формирования оптимального психологического климата
	Уметь: планировать психологическую работу в организации с учетом факторов, необходимых для обеспечения психологической безопасности
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): применять методики организационного консультирования, позволяющие поддерживать психологический климат и безопасную психологическую среду в организации
ПК-7 Способен оказывать психологическую помощь (экстренную психологическую помощь) социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию	
ПК-7.ИД2 Разрабатывает программы индивидуальной и групповой работы по психологической поддержке социальных групп и отдельных лиц (клиентов), попавших в трудную жизненную ситуацию, в том числе с привлечением других специалистов	Знать: принципы организационного консультирования в индивидуальной и групповой форме, а также в качестве внутреннего и внешнего консультанта
	Уметь: разрабатывать программы индивидуальной и групповой работы в процессе организационного консультирования в целях психологической поддержки социальных групп и отдельных лиц в трудовом коллективе организации, попавших в трудную жизненную ситуацию
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): определения посредством организационного консультирования необходимости привлечения других специалистов, позволяющих осуществлять психологическую поддержку социальных групп и отдельных лиц в трудовом коллективе организации, попавших в трудную жизненную ситуацию

ПК-7.ИД4 Участвует в создании социально-психологической поддерживающей среды в окружении социальных групп и отдельных лиц (клиентов), попавших в трудную жизненную ситуацию	Знать: закономерности формирования социально психологической поддерживающей среды в трудовом коллективе организации
	Уметь: планировать стратегию консультирования в организации с учетом принципов создания социально-психологической поддерживающей среды в трудовом коллективе
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): подбора методик организационного консультирования, позволяющих создавать социально-психологическую поддерживающую среду в организации, а также для отдельных сотрудников, попавших в трудную жизненную ситуацию
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.ИД1 Определяет стратегию и тактику командной работы для достижения поставленной цели; выбирает оптимальный стиль руководства командой и взаимодействия	Знать: специфические особенности структуры организации, необходимые для выстраивания взаимодействия в ходе психологического консультирования в организации
	Уметь: определять стиль взаимодействия в рамках организационного консультирования, соответствующий целям, задачам и индивидуальным характеристикам клиентов
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): формирования стратегии и тактики консультационной работы в организации, позволяющей эффективно достигать поставленных целей

2. Формы работы обучающихся, виды учебных занятий и их трудоёмкость

Формы работы обучающихся / Виды учебных занятий / Формы промежуточной аттестации		Всего часов	Распределение часов по семестрам	
			7	8
Учебные занятия				
Контактная работа обучающихся с преподавателем в семестре (КР), в т.ч.:		125	61	64
Лекционное занятие (ЛЗ)		32	16	16
Лабораторно-практическое занятие (ЛПЗ)		78	36	42
Коллоквиум (К)		15	9	6
Самостоятельная работа обучающихся в семестре (СРО), в т.ч.:		96	64	32
Подготовка к учебным аудиторным занятиям		96	64	32
Промежуточная аттестация (КРПА), в т.ч.:		11	3	8
Экзамен (Э)		8	0	8
Зачет (З)		3	3	0
Подготовка к экзамену (СРПА)		24	0	24
Общая трудоёмкость дисциплины (ОТД)	в часах: ОТД = КР+СРО+КРПА+СРПА	256	128	128
	в зачетных единицах: ОТД (в часах)/32	8.00	4.00	4.00

3. Содержание дисциплины

3.1. Содержание разделов, тем дисциплины

7 семестр

№ п/п	Шифр компетенции	Наименование раздела (модуля), темы дисциплины	Содержание раздела и темы в дидактических единицах
Раздел 1. Теоретические основы процесса консультирования			
1	УК-3.ИД1, ПК-5.ИД1, ПК-6.ИД2, ПК-11.ИД1	Тема 1. Предмет, задачи и цели психологического консультирования в организации.	Предмет, задачи и цели психологического консультирования в организации. Психологическое консультирование, психологическая коррекция и психотерапия. Понятие «организационное консультирование». Основные психотерапевтические школы и организационное консультирование. Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа)
2	УК-3.ИД1, ПК-5.ИД1, ПК-6.ИД2, ПК-11.ИД1	Тема 2. Управленческое консультирование	Становление основ управленческого консультирования. Взгляды основателей школы управления на управленческое консультирование (Тейлор, Гилбрет, Эмерсон). Дж. Мак - Кинси как основатель и первооткрыватель консалтинга. Влияние Л. Якоки на становление и формирование современного консалтинга. Современные представления о консультативном контакте. Этические требования к психологическому консультированию в организации. Средства воздействия консультанта. Основные сложности работы консультанта
Раздел 2. Основные подходы, принципы и этапы организационного консультирования			

1	УК-3.ИД1, ПК-5.ИД1, ПК-6.ИД2, ПК-11.ИД1	Тема 1. Основные принципы психологического консультирования	<p>Ролевое кольцо консультирования. Позиция консультанта: «Внешние» и «внутренние» консультанты. Степень специализации консультанта. Экспертное и процессуальное консультирование организаций.</p> <p>Ответственность консультанта. Отношение консультант-клиент. Ожидания клиентов: «миф о пользе приглашения «варяга», миф «приглашения на княжения», миф о «заветном слове». Контракт при консультировании.</p> <p>Технологические этапы в консультировании по организационному развитию. Обратная связь. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию. Консультант - клиентские отношения. Основы взаимодействия консультанта с клиентом. Сущность процесса консультирования. Проблемные зоны консультант — клиентских отношений. Три концептуальных подхода консультирования А. И. Пригожина. Классификация клиентов</p> <p>Контракт на консультационные услуги.</p> <p>Структура и содержание контракта. Принципы организации отношений. Профессиональный Кодекс консультанта по управлению.</p> <p>Поведенческие аспекты консультанта. Десять заповедей клиента. Управление консультационным проектом</p>
---	--	---	--

2	УК-3.ИД1, ПК-5.ИД1, ПК-6.ИД2, ПК-11.ИД1	Тема 2. Современные представления об организации и эффективных методах ее функционирования	Современные представления об организации и эффективных методах ее функционирования. Теоретические воззрения А.И.Пригожина на проблему главных общеорганизационных целей. Организация как система. Структура организации. Трехединая концепция организации. Консалтинг как разновидность экспертной помощи. Участники процесса консультирования. Понятие консультанта и клиента. Современные подходы к организации и содержанию организационного консультирования
Раздел 3. Методическое обеспечение организационного консультирования			
1	УК-3.ИД1, ПК-5.ИД1, ПК-6.ИД2, ПК-11.ИД1	Тема 1. Модели консультирования и процесса консультирования	Модели консультирования. Модель процесса консультирования по В.И.Алешниковой. Организация консультативной беседы. Основные характеристики процесса беседы. Технология ведения беседы. Основные этапы консультативной беседы. Индивидуальное консультирование руководителей. Цели и задачи управленческого консультирования. Основные функции управленческого консультирования
2	УК-3.ИД1, ПК-5.ИД1, ПК-6.ИД2, ПК-11.ИД1	Тема 2. Консалтинг. Руководитель в организации	Внешний и внутренний консалтинг. Руководитель в организации. Основные компетенции руководителя организации. Техники в управленческом консультировании. Техники НЛП в консалтинге. Коучинг как модель осознания реальности. Коучинг как модель управленческого консультирования. Коучинг как особый стиль руководства

8 семестр

№ п/п	Шифр компетенции	Наименование раздела (модуля), темы дисциплины	Содержание раздела и темы в дидактических единицах
Раздел 1. Основные направления работы психолога в организации			

1	УК-3.ИД1, ПК-7.ИД2, ПК-7.ИД4, ПК-10.ИД2	Тема 1. Виды консультационных услуг и экспертное консультирование	<p>Виды консультационных услуг.</p> <p>Классификация консультационной деятельности. Признаки экспертного консультирования. Специфика обучающего консультирования. Основные виды консультационных услуг в классификации Европейской Ассоциации консультантов.</p> <p>Использование конкретных методов оценки персонала в организации: наблюдение, тестирование, опрос, анализ кейсов, инбаскет, ролевые и деловые игры, групповая дискуссия. Консалтинг в области управления.</p> <p>Аутсорсинг как направление консалтинга.</p> <p>Типология консультирования. Проблемное консультирование. Деловые услуги.</p> <p>Структура делового консультирования</p>
---	--	--	--

2	УК-3.ИД1, ПК-7.ИД2, ПК-7.ИД4, ПК-10.ИД2	Тема 2. Корпоративная культура и климат организации	<p>Оптимизация социально-психологического климата организации. Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию. Командообразование как метод развития организации. Обеспечение сплоченности и совместимости в качестве условий эффективной работы организации.</p> <p>Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов. Развитие организации как направление психологического консультирования. Понятие организационного развития. Цели развития организации. Типология организационного развития. Методы организационного развития: процессуальные и структурные. Планирование организационного развития. Формирование концепции организационного развития.</p> <p>Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление. Системный подход к организационному развитию. Модель системы. Системообразующие факторы в организации</p>
Раздел 2. Частные аспекты организационного консультирования			

1	УК-3.ИД1, ПК-7.ИД2, ПК-7.ИД4, ПК-10.ИД2	Тема 1. Профессиональный управленческий отбор и собеседование	<p>Консультирование по вопросам профессионального управленческого отбора. Собеседование. Виды собеседований. Структура собеседования. Анализ рекомендаций. Наблюдение в ходе собеседования. Вопросы, используемые в ходе собеседования. Тесты и их использование в профессиональном психологическом отборе. Виды тестов и их достоинства и недостатки в реализации целей профессионального управленческого отбора. Анализ кейсов и его использование в профессиональном психологическом отборе. Деловые игры и их использование в профессиональном психологическом отборе. Консультирование по вопросам оценки персонала организации. Методы оценки персонала в организации. Оценка 180 градусов</p>
2	ПК-10.ИД2, УК-3.ИД1, ПК-7.ИД2, ПК-7.ИД4	Тема 2. Оценка персонала в организации	<p>Ассесмент-центр как мероприятие по оценке персонала в организации. Предоставление обратной связи по итогам оценки персонала в организации. Этические аспекты оценки персонала в организации. Консультирование по вопросам обучения персонала организации. Понятие тренингового обучения. Лекционно-семинарская и тренинговая форма обучения персонала в организации: сравнительный анализ. Психогимнастическая разминка, упражнение, ролевая игра, деловая игра, групповая дискуссия как базовые методы активного социально-управленческого обучения персонала в организации. Модульная структура тренинга. Жизненный цикл тренинга. Цикл О. Колба и принцип построения тренинговых модулей. Понятие претренинговой диагностики и посттренингового сопровождения. Внутреннее и внешнее обучение персонала в организации</p>

3.2. Перечень разделов, тем дисциплины для самостоятельного изучения обучающимися

Разделы и темы дисциплины для самостоятельного изучения обучающимися в программе не предусмотрены.

4. Тематический план дисциплины.

4.1. Тематический план контактной работы обучающихся с преподавателем.

№ п/п	Виды учебных занятий / форма промеж. аттестации	Период обучения (семестр) Порядковые номера и наименование разделов. Порядковые номера и наименование тем разделов. Темы учебных занятий.	Количество часов контактной работы	Виды контроля успеваемости	Формы контроля успеваемости и промежуточной аттестации		
					КП	ОУ	ОП
1	2	3	4	5	6	7	8
7 семестр							
Раздел 1. Теоретические основы процесса консультирования							
Тема 1. Предмет, задачи и цели психологического консультирования в организации.							
1	ЛЗ	Предмет, задачи и цели психологического консультирования в организации.	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Основные психотерапевтические школы и организационное консультирование. Понятие «организационное консультирование».	3	Т	1	1	
Тема 2. Управленческое консультирование							
1	ЛЗ	Управленческое консультирование	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Консалтинг, его становление и современное состояние. Современные представления о консультативном контакте.	3	Т	1	1	
3	ЛЗ	Этические требования к психологическому консультированию в организации	2	Д	1		

4	ЛПЗ	Средства воздействия консультанта. Основные сложности работы консультанта	3	Т	1	1	
5	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по теме: "Теоретические основы процесса консультирования"	3	Р	1		1

Раздел 2. Основные подходы, принципы и этапы организационного консультирования

Тема 1. Основные принципы психологического консультирования

1	ЛЗ	Современные подходы к организации и содержанию организационного консультирования	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Позиция консультанта: «Внешние» и «внутренние» консультанты. Консультант-клиентские отношения.	3	Т	1	1	
3	ЛЗ	Экспертное и процессуальное консультирование организаций. Этапы консультирования	2	Д	1		
4	ЛПЗ	Ожидания клиентов и ответственность консультанта. Контракт при консультировании.	3	Т	1	1	

Тема 2. Современные представления об организации и эффективных методах ее функционирования

1	ЛЗ	Участники процесса консультирования. Понятие консультанта и клиента	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Современные представления об организации и эффективных методах ее функционирования	3	Т	1	1	

3	ЛПЗ	Концептуальные подходы к консультированию и классификация клиентов	3	Т	1	1	
4	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по теме: "Основные подходы, принципы и этапы организационного консультирования"	3	Р	1		1

Раздел 3. Методическое обеспечение организационного консультирования

Тема 1. Модели консультирования и процесса консультирования

1	ЛЗ	Модели процесса организационного консультирования	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Модели процесса организационного консультирования	3	Т	1	1	
3	ЛПЗ	Организация консультативной беседы. Основные этапы консультативной беседы.	3	Т	1	1	
4	ЛПЗ	Цели и задачи управленческого консультирования. Основные функции управленческого консультирования.	3	Т	1	1	

Тема 2. Консалтинг. Руководитель в организации

1	ЛЗ	Консалтинг. Руководитель в организации	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Индивидуальное консультирование руководителей. Внешний и внутренний консалтинг	3	Т	1	1	
3	ЛПЗ	Техники НЛП в консалтинге. Коучинг как модель осознания реальности.	3	Т	1	1	

4	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по теме: "Методическое обеспечение организационного консультирования"	3	Р	1		1
8 семестр							
Раздел 1. Основные направления работы психолога в организации							
Тема 1. Виды консультационных услуг и экспертное консультирование							
1	ЛЗ	Классификация консультационной деятельности в организации и виды услуг	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Признаки экспертного консультирования	3	Т	1	1	
3	ЛПЗ	Специфика обучающего консультирования	3	Т	1	1	
4	ЛЗ	Использование конкретных методов оценки персонала в организации	2	Д	1		
5	ЛПЗ	Типология консультирования. Проблемное консультирование	3	Т	1	1	
6	ЛПЗ	Деловые услуги. Структура делового консультирования	3	Т	1	1	
Тема 2. Корпоративная культура и климат организации							
1	ЛЗ	Работа психолога с проблемами организационной культуры, командообразования и корпоративными конфликтами	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Обеспечение сплоченности и совместимости в качестве условий эффективной работы организации	3	Т	1	1	

3	ЛЗ	Развитие организации как направление психологического консультирования	2	Д	1		
4	ЛПЗ	Методы организационного развития	3	Т	1	1	
5	ЛПЗ	Планирование организационного развития	3	Т	1	1	
6	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по теме: "Основные направления работы психолога в организации"	3	Р	1		1

Раздел 2. Частные аспекты организационного консультирования

Тема 1. Профессиональный управленческий отбор и собеседование

1	ЛЗ	Консультирование по вопросам профессионального управленческого отбора	2	Д	1		
2	ЛПЗ	Собеседование, его виды и структура	3	Т	1	1	
3	ЛПЗ	Использование различных методик в целях профессионального отбора	3	Т	1	1	
4	ЛЗ	Консультирование по вопросам оценки персонала организации	2	Д	1		
5	ЛПЗ	Методы оценки персонала в организации	3	Т	1	1	
6	ЛПЗ	Предоставление обратной связи по итогам оценки персонала в организации	3	Т	1	1	
7	ЛЗ	Консультирование по вопросам обучения персонала организации	2	Д	1		

Тема 2. Оценка персонала в организации

1	ЛПЗ	Формы обучения персонала в организации	3	Т	1	1	
2	ЛПЗ	Базовые методы активного социально-управленческого обучения персонала в организации	3	Т	1	1	
3	ЛЗ	Понятие тренингового обучения, претренинговой диагностики и посттренингового сопровождения	2	Д	1		
4	ЛПЗ	Модульная структура тренинга. Жизненный цикл тренинга	3	Т	1	1	
5	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по теме: "Частные аспекты организационного консультирования"	3	Р	1		1

Текущий контроль успеваемости обучающегося в семестре осуществляется в формах, предусмотренных тематическим планом настоящей рабочей программы дисциплины.

Формы проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся /виды работы обучающихся

№ п/п	Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (ФТКУ)	Виды работы обучающихся (ВРО)
1	Контроль присутствия (КП)	Присутствие
2	Опрос устный (ОУ)	Выполнение задания в устной форме
3	Опрос письменный (ОП)	Выполнение задания в письменной форме

4.2. Формы проведения промежуточной аттестации

7 семестр

- 1) Форма промежуточной аттестации - Зачет
- 2) Форма организации промежуточной аттестации -Контроль присутствия, Опрос устный

8 семестр

- 1) Форма промежуточной аттестации - Экзамен
- 2) Форма организации промежуточной аттестации -Контроль присутствия, Опрос устный, Решение практической (ситуационной) задачи

5. Структура рейтинга по дисциплине

5.1. Критерии, показатели проведения текущего контроля успеваемости с использованием балльно-рейтинговой системы.

Рейтинг по дисциплине рассчитывается по результатам текущей успеваемости обучающегося. Тип контроля по всем формам контроля дифференцированный, выставляются оценки по шкале: "неудовлетворительно", "удовлетворительно", "хорошо", "отлично". Исходя из соотношения и количества контролей, рассчитываются рейтинговые баллы, соответствующие системе дифференцированного контроля.

7 семестр

Виды занятий		Формы текущего контроля успеваемости/виды работы		Кол-во контролей	Макс. кол-во баллов	Соответствие оценок рейтинговым баллам ***				
						ТК	ВТК	Отл.	Хор.	Удовл.
Лабораторно-практическое занятие	ЛПЗ	Опрос устный	ОУ	12	144	В	Т	12	8	4
Коллоквиум	К	Опрос письменный	ОП	3	420	В	Р	140	94	47
Сумма баллов за семестр					564					

8 семестр

Виды занятий		Формы текущего контроля успеваемости/виды работы		Кол-во контролей	Макс. кол-во баллов	Соответствие оценок рейтинговым баллам ***				
						ТК	ВТК	Отл.	Хор.	Удовл.
Лабораторно-практическое занятие	ЛПЗ	Опрос устный	ОУ	14	168	В	Т	12	8	4
Коллоквиум	К	Опрос письменный	ОП	2	280	В	Р	140	94	47
Сумма баллов за семестр					448					

5.2. Критерии, показатели и порядок промежуточной аттестации обучающихся с использованием балльно-рейтинговой системы. Порядок перевода рейтинговой оценки обучающегося в традиционную систему оценок

Порядок промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине (модулю) в форме зачёта

По итогам расчета рейтинга по дисциплине в 7 семестре, обучающийся может быть аттестован по дисциплине без посещения процедуры зачёта, при условии:

Оценка	Рейтинговый балл
Зачтено	335

Порядок промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине (модулю) в форме экзамена

По итогам расчета рейтинга по дисциплине в 8 семестре, обучающийся может быть аттестован с оценками «отлично» (при условии достижения не менее 90% баллов из возможных), «хорошо» (при условии достижения не менее 75% баллов из возможных), «удовлетворительно» (при условии достижения не менее 60% баллов из возможных) и сданных на оценку не ниже «удовлетворительно» всех запланированных в текущем семестре рубежных контролей без посещения процедуры экзамена. В случае, если обучающийся не согласен с оценкой, рассчитанной по результатам итогового рейтинга по дисциплине, он обязан пройти промежуточную аттестацию по дисциплине в семестре в форме экзамена в порядке, предусмотренном рабочей программой дисциплины и в сроки, установленные расписанием экзаменов в рамках экзаменационной сессии в текущем семестре. Обучающийся заявляет о своем желании пройти промежуточную аттестацию по дисциплине в форме экзамена не позднее первого дня экзаменационной сессии, сделав соответствующую отметку в личном кабинете по соответствующей дисциплине. В таком случае, рейтинг, рассчитанный по дисциплине не учитывается при процедуре промежуточной аттестации. По итогам аттестации обучающийся может получить любую оценку из используемых в учебном процессе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка	Рейтинговый балл
Отлично	900
Хорошо	750
Удовлетворительно	600

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Примеры практических (ситуационных) задач для подготовки к промежуточной аттестации

Ситуационная задача №1.

В организации сотрудники отдела в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

1. Предположите возможные причины возникшей ситуации.
2. Предложите схему организационного консультирования.
3. Обоснуйте применение выбранных инструментов консультирования.

Ситуационная задача №2.

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Сотрудник обратился к психологу, собираясь увольняться.

1. Предположите возможные причины возникшей ситуации.
2. Предложите схему организационного консультирования.
3. Обоснуйте применение выбранных инструментов консультирования.

Ситуационная задача №3.

На вакансию в организацию претендуют два кандидата. У одного выше квалификация по диплому, но был перерыв в работе по специальности. Другой имеет опыт работы, но отсутствует профильное образование.

1. Постройте схему консультирования руководителя организации по вопросам кадрового подбора.
2. Предложите программу собеседования с претендентами.
3. Обоснуйте применение выбранных методов и методик консультирования.

7 семестр

Зачетный билет для проведения зачёта

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский
университет
имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)

Зачетный билет № _____

для проведения зачета по дисциплине Б.1.В.О.09 Психологическое консультирование в
организации
по программе Специалитета
по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 Психология служебной
деятельности
направленность (профиль) Психология безопасности

1. Современные представления о консультативном контакте
2. Консультирование по вопросам обучения персонала организации
3. Ситуационная задача к билету: В организации сотрудники отдела в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и

отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

1. Предположите возможные причины возникшей ситуации.
2. Предложите схему организационного консультирования.
3. Обоснуйте применение выбранных инструментов консультирования.

Заведующий Никишина Вера Борисовна
Кафедра клинической психологии ИКПСР

8 семестр

Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации в форме экзамена

1. Предмет, задачи и цели психологического консультирования в организации. Понятие «организационное консультирование».
2. Основные психотерапевтические школы и организационное консультирование.
3. Взгляды основателей школы управления на управленческое консультирование
4. Современные представления о консультативном контакте.
5. Этические требования к психологическому консультированию в организации.
6. Средства воздействия консультанта. Основные сложности работы консультанта.
7. Современные представления об организации и эффективных методах ее функционирования.
8. Организация как система. Структура организации. Трехединая концепция организации.

9. Участники процесса консультирования. Ролевое кольцо консультирования. Понятие консультанта и клиента.
10. Современные подходы к организации и содержанию организационного консультирования.
11. Основные принципы психологического консультирования.
12. Экспертное и процессуальное консультирование организаций. Консалтинг как разновидность экспертной помощи.
13. Консультант - клиентские отношения. Классификация клиентов. Ответственность консультанта. Ожидания клиентов.
14. Проблемные зоны консультант — клиентских отношений.
15. Контракт при консультировании. Структура и содержание контракта.
16. Технологические этапы и обратная связь в консультировании по организационному развитию.
17. Профессиональный Кодекс консультанта по управлению.
18. Управление консультационным проектом.
19. Модели консультирования.
20. Организация консультативной беседы. Технология ведения беседы.
21. Основные этапы консультативной беседы.
22. Индивидуальное консультирование руководителей.

23. Цели, задачи и функции управленческого консультирования.
24. Внешний и внутренний консалтинг.
25. Руководитель в организации. Основные компетенции руководителя организации.
26. Техники в управленческом консультировании.
27. Коучинг в организационном консультировании
28. Виды консультационных услуг. Классификация консультационной деятельности. Основные виды консультационных услуг в классификации Европейской Ассоциации консультантов.
29. Специфика обучающего консультирования.
30. Использование конкретных методов оценки персонала в организации: наблюдение, тестирование, опрос, анализ кейсов, инбаскет, ролевые и деловые игры, групповая дискуссия.
31. Консалтинг в области управления. Аутсорсинг как направление консалтинга.
32. Типология консультирования. Проблемное консультирование.
33. Деловые услуги. Структура делового консультирования.
34. Оптимизация социально-психологического климата организации.
35. Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию.
36. Командообразование как метод развития организации.

37. Обеспечение сплоченности и совместимости в качестве условий эффективной работы организации.
38. Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов.
39. Развитие организации как направление психологического консультирования.
40. Понятие организационного развития. Цели развития организации. Типология организационного развития.
41. Методы организационного развития: процессуальные и структурные.
42. Планирование организационного развития. Формирование концепции организационного развития.
43. Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление. Системный подход к организационному развитию.
44. Модель системы. Системообразующие факторы в организации.
45. Консультирование по вопросам профессионального управленческого отбора.
46. Собеседование. Виды собеседований. Структура собеседования. Анализ рекомендаций.
47. Наблюдение в ходе собеседования.
48. Вопросы, используемые в ходе собеседования.
49. Тесты и их использование в профессиональном психологическом отборе.
50. Анализ кейсов и его использование в профессиональном психологическом отборе.

51. Деловые игры и их использование в профессиональном психологическом отборе.
52. Консультирование по вопросам оценки персонала организации.
53. Методы оценки персонала в организации. Оценка 180 градусов. Ассесмент-центр как мероприятие по оценке персонала в организации.
54. Предоставление обратной связи по итогам оценки персонала в организации.
55. Консультирование по вопросам обучения персонала организации.
56. Понятие тренингового обучения. Лекционно-семинарская и тренинговая форма обучения персонала в организации: сравнительный анализ.
57. Психогимнастическая разминка, упражнение, ролевая игра, деловая игра, групповая дискуссия как базовые методы активного социально-управленческого обучения персонала в организации.
58. Модульная структура тренинга. Жизненный цикл тренинга. Цикл О. Колба и принцип построения тренинговых модулей.
59. Понятие претренинговой диагностики и посттренингового сопровождения.
60. Внутреннее и внешнее обучение персонала в организации.

Экзаменационный билет для проведения экзамена

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский
университет
имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)

Экзаменационный билет № _____

для проведения экзамена по дисциплине Б.1.В.О.09 Психологическое консультирование в
организации
по программе Специалитета
по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 Психология служебной
деятельности
направленность (профиль) Психология безопасности

1. Современные представления о консультативном контакте

2. Консультирование по вопросам обучения персонала организации

3. Ситуационная задача к билету №1. Руководитель организации наблюдает конфликты в коллективе, что снижает эффективность труда. Он решил организовать серию тренингов и обратился к психологу. Вопросы: 1. Обоснуйте целесообразность организационного консультирования в данной ситуации. 2. Предложите схему организационного консультирования и дальнейшую работу психолога с руководителем и коллективом. 3. Обоснуйте применение выбранных методов и методик.

Заведующий Никишина Вера Борисовна
Кафедра клинической психологии ИКПСР

7. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины

Для подготовки к занятиям лекционного типа обучающийся должен

Внимательно прочитать материал предыдущей лекции; ознакомиться с учебным материалом по учебнику, учебным пособиям, а также электронным образовательным ресурсам с темой прочитанной лекции; внести дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; записать возможные вопросы, которые следует задать преподавателю по материалу изученной лекции.

Для подготовки к занятиям лабораторно-практического типа обучающийся должен

Внимательно изучить теоретический материал по конспекту лекции, учебникам, учебным пособиям, а также электронным образовательным ресурсам; подготовиться к выступлению на заданную тему; выполнить письменную работу; подготовить доклад, презентацию.

Для подготовки к коллоквиуму обучающийся должен

Изучить учебный материал по значимым учебным вопросам, по которым будет осуществляться опрос.

При подготовке к экзамену необходимо

Проанализировать материал и наметить последовательность его повторения; определить наиболее простые и сложные темы и (или) разделы дисциплины; повторить материал по наиболее значимым/сложным темам и (или) разделам дисциплины по конспектам лекций и учебной литературе, а также электронным образовательным ресурсам; повторить упражнения, практические (ситуационные) задачи, схемы, таблицы и другой материал, изученный в процессе освоения дисциплины.

Самостоятельная работа студентов (СРС) включает в себя

Закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям, текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации.

Выполнение домашних заданий осуществляется в форме:

- работы с учебной, учебно-методической и научной литературой, электронными образовательными ресурсами (например, просмотр видеолекций или учебных фильмов), конспектами обучающегося: чтение, изучение, анализ, сбор и обобщение информации, её конспектирование;
- решения задач, выполнения письменных заданий и упражнений;
- подготовки слайдов, выполнения иных практических заданий;
- подготовки тематических сообщений и выступлений;
- выполнения письменных контрольных работ.

8. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень литературы по дисциплине:

№ п /п	Наименование, автор, год и место издания	Используется при изучении разделов	Количество экземпляров в библиотеке	Электронный адрес ресурсов
1	2	3	4	5
1	Основы психологического консультирования: учебник, Ишкова М. А., 2020	Частные аспекты организационного консультирования	0	https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN97859765242791.html
2	Детско-родительские отношения в семье, воспитывающей ребёнка с ограниченными возможностями здоровья: феноменология, диагностика, психологическая помощь, Ткаченко И. В., Евдокимова Е. В., 2019	Основные направления работы психолога в организации	0	https://www.iprbookshop.ru/82444.html
3	Психологическая диагностика в практике врача: учебное пособие, Дьяконов И. Ф., Овчинников Б. В., 2008	Основные подходы, принципы и этапы организационного консультирования	0	https://e.lanbook.com/book/60105
4	Диагностика психического развития ребенка: практическое пособие, Бардышевская М. К., 2020	Методическое обеспечение организационного консультирования	30	
5	Социальная имитация. Опыт анализа символической социальной реальности: монография, Волков Ю. Г., 2016	Теоретические основы процесса консультирования	0	https://www.iprbookshop.ru/78705.html
6	Организационная психология: учебник для вузов, Свенцицкий А. Л., 2023	Основные подходы, принципы и	0	https://urait.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-530957

		этапы организационного консультирования		
7	Организация психологической помощи в системе Российского здравоохранения: учебное пособие для студентов, Егоров Е. С., Явкина О. С., 2009	Методическое обеспечение организационного консультирования	0	https://www.iprbookshop.ru/21834.html
8	Психология труда: учебное пособие, Толочек В. А., 2021	Частные аспекты организационного консультирования	0	https://ibooks.ru/bookshelf/377955/reading

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
2. Полнотекстовая коллекция ведущих журналов по биомедицинским исследованиям «Pub Med» <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
3. Электронная библиотечная система РНИМУ <https://library.rsmu.ru/resources/e-lib/els/>
4. ГАРАНТ <https://www.garant.ru/>
5. Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>
6. Каталог национальных стандартов <https://www.gost.ru/portal/gost/home/standarts/catalognational>
7. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
8. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com/>
9. ЭБС «Букап» <https://www.books-up.ru/>
10. ЭБС «Консультант студента» www.studmedlib.ru
11. Консультант студента <https://www.studentlibrary.ru/>
12. ЭБС «IPR BOOKS» <https://www.iprbookshop.ru/>
13. Реферативная и аналитическая база научных публикаций и цитирования издательства Elsevier «Scopus» <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic&zone=header&origin=#basic>
14. Аналитическая и цитатная база данных журнальных статей компании Thomson Reuters «Web of Science» <https://clarivate.com/>
15. Платформа Health Psychology <https://www.apa.org/pubs/journals/hea/>
16. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
17. Фундаментальная библиотека Института научной информации по общественным наукам РАН <http://inion.ru/>
18. Проект Научной библиотеки МГУ КиберЛенинка <https://cyberleninka.ru/>
19. Научная библиотека Московского государственного университета <https://nbmgu.ru/>

20. Федеральная электронная медицинская библиотека <https://femb.ru/>
21. Главный внештатный специалист по медицинской психологии министерства здравоохранения российской федерации. Методические (клинические) рекомендации http://psygus.ru/med_psy/klinicheskie-rekomendatsii/
22. Российское психологическое общество. Официальный сайт профессиональной корпорации психологов России <https://psygus.ru/>
23. Министерство здравоохранения Российской Федерации <https://minzdrav.gov.ru/>
24. Всемирная организация здравоохранения <https://www.who.int/ru>
25. Платформа Health Psychology <https://www.apa.org>
26. Министерство образования и науки Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>

8.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при наличии)

1. Автоматизированный информационный комплекс «Цифровая административно-образовательная среда РНИМУ им. Н.И. Пирогова»
2. Система управления обучением
3. Office Standard/ Professional Plus 2010 with SP1, дог. № 65164326 от 08.05.2015 (32 шт.), АО «СофтЛайн Трейд», срок действия лицензии: бессрочно
4. Adobe Reader, get.adobe.com/ru/reader/otherversions, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
5. Mozilla Firefox, Mozilla Public License, www.Mozilla.org/MPL/2.0, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
6. MTS Link
7. Adobe Flash Player, get.adobe.com/ru/flashplayer/otherversions, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
8. Google Chrom, www.google.ru/intl/ru/chrom/browser/privacy/eula_text.html, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
9. 7-Zip, GNU Lesser General Public License, www.gnu.org/licenses/lgpl.html, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
10. FastStone Image Viewer, GNU Lesser General Public License, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
11. Windows 8.1 Enterprise Windows 8.1 Professional, дог. № 65162986 от 08.05.2015, (32 шт.), АО «СофтЛайн Трейд», срок действия лицензии: бессрочно

8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), как на территории Университета, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда университета обеспечивает:

- доступ к учебному плану, рабочей программе дисциплины, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе дисциплины;

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

Университет располагает следующими видами помещений и оборудования для материально-технического обеспечения образовательной деятельности для реализации образовательной программы дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование оборудованных учебных аудиторий	Перечень специализированной мебели, технических средств обучения
1	Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная мультимедийными и иными средствами обучения	Столы, Стулья, Экран для проектора, Проектор мультимедийный
2	Учебные аудитории для проведения промежуточной аттестации	Столы, Стулья
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации	учебная мебель (столы, стулья), компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения (состав определяется в рабочей программе дисциплины и подлежит обновлению при необходимости). Библиотечный фонд укомплектован

печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочей программе дисциплины, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочей программе дисциплины и подлежит обновлению (при необходимости).

Обучающиеся из числа инвалидов обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Приложение 1
к рабочей программе
дисциплины (модуля)

Сведения об изменениях в рабочей программе дисциплины (модуля)

_____ для образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата/специалитета /магистратуры (оставить нужное) по направлению подготовки (специальности) (оставить нужное) _____ (код и наименование направления подготовки (специальности)) направленность (профиль) « _____ » на _____ учебный год.

Рабочая программа дисциплины с изменениями рассмотрена и одобрена на заседании кафедры _____ (Протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____).

Заведующий _____ кафедрой _____ (подпись)
_____ (Инициалы и фамилия)

Приложение 2
к рабочей программе
дисциплины (модуля)

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Сокращённое наименование	
	Контроль присутствия	Присутствие
Опрос устный	Опрос устный	ОУ
Опрос письменный	Опрос письменный	ОП

Виды учебных занятий и формы промежуточной аттестации

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Сокращённое наименование	
	Лекционное занятие	Лекция
Лабораторно-практическое занятие	Лабораторно-практическое	ЛПЗ
Коллоквиум	Коллоквиум	К
Экзамен	Экзамен	Э
Зачет	Зачет	З

Виды контроля успеваемости

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Сокращённое наименование	
	Текущий дисциплинирующий контроль	Дисциплинирующий
Текущий тематический контроль	Тематический	Т
Текущий рубежный контроль	Рубежный	Р
Промежуточная аттестация	Промежуточная аттестация	ПА