



КАФЕДРА **Экономическая теория****Распределение часов дисциплины по курсам**


Курс Вид занятий	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	6	6	6	6
Практические	10	10	10	10
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	155	155	155	155
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	180	180	180	180

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 22.02.2022 протокол № 7.

Программу составил(и): к.ф.н., доц., Дускаева А.Г. 

Зав. кафедрой: д.э.н., проф. Кузнецов Н.Г. 

Методическим советом направления: 

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- | | |
|-----|---|
| 1.1 | формирование у магистрантов системных знаний о задачах, инструментах и технологиях консалтинговой деятельности в сфере организации работы с молодёжью |
|-----|---|

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-2:Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

ОПК-3:Способен систематизировать и представлять результаты профессиональной деятельности, в том числе в форме публичного выступления

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

методы управления проектами; этапы жизненного цикла проекта (соотнесено с индикатором УК -2.1); способы систематизации результатов профессиональной деятельности, методы представления результатов профессиональной деятельности (соотнесено с индикатором ОПК 3.1).

Уметь:

разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов, разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ (соотнесено с индикатором УК -2.2); проектировать профессиональную деятельность, организовывать работу с молодёжью с использованием различных технологий, обобщать опыт профессиональной деятельности (соотнесено с индикатором ОПК 3.2).

Владеть:

навыками разработки проектов в избранной профессиональной сфере, методами оценки эффективности проекта, а также потребности в ресурсах (соотнесено с индикатором УК -2.3); методами систематизации и представления результатов профессиональной деятельности, методами подготовки и презентации публичного выступления(соотнесено с индикатором ОПК 3.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Кварт	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Особенности консалтинговой деятельности в сфере организации работы с молодёжью.				
1.1	Сущность консалтинга в сфере организации работы с молодёжью 1Понятия «консалтинг», «педагогическое, социально-педагогическое и психологическое консультирование». 2Основные принципы работы консультанта /Лек/	2	4	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.2	Инновационные образовательные технологии в педагогическом консалтинге 1.Видовое разнообразие образовательных технологий в педагогическом консалтинге в работе с молодёжью. 2.Приемы и методы осуществления личносно ориентированной, групповой супервизии, проведения группового модерирования, коучинга и наставничества. 3.Уровни реализации образовательных технологий в педагогическом консалтинге. /Лек/	2	2	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.3	Сущность консалтинга в сфере организации работы с молодёжью молодёжью» 1Понятия «консалтинг», «педагогическое, социально-педагогическое и психологическое консультирование». 2Основные принципы работы консультанта. /Пр/	2	4	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2

1.4	Инновационные образовательные технологии в педагогическом консалтинге 1. Видовое разнообразие образовательных технологий в педагогическом консалтинге в работе с молодежью. 2. Приемы и методы осуществления лично ориентированной, групповой супервизии, проведения группового моделирования, коучинга и наставничества. 3. Уровни реализации образовательных технологий в педагогическом консалтинге. /Пр/	2	4	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.5	Теоретические направления анализа и профилактики молодежных проблем 1. Учебно-профессиональная мотивация молодежи. 2. Состояние и проблемы здоровья студенческой молодежи. 3. Социально-педагогическая профилактика зависимости от психоактивных веществ детей и подростков. 4. Культура межэтнического взаимодействия в молодежной среде. /Пр/	2	2	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.6	Управленческий консалтинг в сфере работы с молодежью 1. Понятие кадрового консалтинга 2. Виды услуг кадрового консультанта /Ср/	2	35	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.7	Особенности профессионально-педагогического консалтинга 1. Консалтинг в образовательной деятельности 2. Проблемы и перспективы развития педагогического консалтинга /Ср/	2	30	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.8	Консультирование лично-профессионального и карьерного развития молодежи 1. Карьерное консультирование 2. Психологические особенности в сфере консультирования в карьере /Ср/	2	30	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.9	Особенности применения консалтинга в образовании 1. Репутационный консалтинг как фактор трансформации образовательной среды 2. Развитие экспертных организаций в сфере образования /Ср/	2	35	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.10	Перспективы российского рынка консалтинга в сфере организации работы с молодежью 1. Основные проблемы развития рынка консалтинговых услуг на отечественном рынке услуг 2. Основные причины и факторы, оказывающие влияние на неразвитость данного вида услуг /Ср/	2	25	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.11	Экзамен. /Экзамен/	2	9	УК-2 ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Блюмин А. М.	Информационный консалтинг: Теория и практика консультирования: учеб.	М.: Дашков и К, 2013	15

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.2	Шарков Ф. И.	Коммуникология. Коммуникационный консалтинг: учеб. пособие для подгот. бакалавров и магистров рекламы и связей с общественностью	М.: Дашков и К, 2011	31
Л1.3	Богдан С. В., Семёнова Е. В.	Основы экспертно-консультационной деятельности и социально-культурного консалтинга: учебно-методическое пособие	Челябинск: ЧГАКИ, 2013	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491271 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.4	Ткалич А. И.	Консалтинг в социокультурном сервисе: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612127 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1		Опыт и проблемы развития дополнительного профессионального образования и консалтинга в системе непрерывного делового образования Ростовской области: Материалы научно-практ. конференции 25-26 ноября 1998 г.	Ростов н/Д: Изд-во РГЭА, 1999	10
Л2.2	Кардинская, С. В.	Консалтинг в связях с общественностью: учебное пособие	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017	http://www.iprbookshop.ru/102918.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Консультант +

Федеральный образовательный портал "Экономика.Социология. Менеджмент"

Научная электронная библиотека – www.e-library.ru

«Университетская библиотека онлайн» – <http://www.biblioclub.ru/>

Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE"

ЭБС IPR BOOKS

5.4. Перечень программного обеспечения

Chrome

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещение для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом., укомплектованные необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

2. ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла			
Знать: методы управления проектами; этапы жизненного цикла проекта..	Определяет методы управления проектами; этапы жизненного цикла проекта..	Полнота и правильность ответа	Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) Д-дискуссия (1-5) К – кейсы (1-5)
Уметь: разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ.	Разрабатывает и анализирует альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; определяет целевые этапы и основные направления работ.	Умение при анализе профессиональной деятельности ориентироваться на решение задач молодежной политики	Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) Д-дискуссия (1-5) К – кейсы (1-5)

<p>Владеть навыками разработки проектов в избранной профессиональной сфере; методами оценки эффективности проекта, а также потребности в ресурсах.</p>	<p>Использует навыки разработки проектов в избранной профессиональной сфере; методы оценки эффективности проекта, а также потребности в ресурсах</p>	<p>Адекватность методов смоделированной ситуации</p>	<p>Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) Д-дискуссия (1-5) К – кейсы (1-5)</p>
<p>ОПК-3: Способность систематизировать и представлять результаты профессиональной деятельности, в том числе в форме публичного выступления</p>			
<p>Знать: способы систематизации результатов профессиональной деятельности; методы представления результатов профессиональной деятельности.</p>	<p>Определяет способы систематизации результатов профессиональной деятельности; методы представления результатов профессиональной деятельности.</p>	<p>Полнота и правильность ответа</p>	<p>Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) Д-дискуссия (1-5) К – кейсы (1-5)</p>
<p>Уметь: проектировать профессиональную деятельность; организовывать работу с молодёжью с использованием различных технологий; обобщать опыт профессиональной деятельности.</p>	<p>проектирует профессиональную деятельность; организует работу с молодёжью с использованием различных технологий; обобщает опыт профессиональной деятельности.</p>	<p>Умение при анализе ориентироваться на решение задач молодежной политики и выбирать наиболее приоритетное направление деятельности</p>	<p>Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) Д-дискуссия (1-5) К – кейсы (1-5)</p>
<p>Владеть: методами систематизации и представления результатов профессиональной деятельности; методами подготовки и презентации публичного</p>	<p>систематизирует и представляет результаты профессиональной деятельности; использует методы подготовки и презентации публичного выступления</p>	<p>Адекватность методов смоделированной ситуации;</p>	<p>Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) Д-дискуссия</p>

выступления			(1-5) К – кейсы (1-5)
-------------	--	--	--------------------------

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

Экзамен

85-100 баллов (отлично)

68-84 балла (хорошо)

50-67 баллов (удовлетворительно)

0-49 баллов (неудовлетворительно)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерные вопросы к экзамену.

1. Понятия «консалтинг» в сфере ОРМ
2. Виды консультирования: «педагогическое, социально-педагогическое и психологическое консультирование».
3. Опишите основные принципы работы консультанта в молодёжной политике.
4. Смоделируйте ситуацию, в которой были нарушены принципы общения с клиентом и опишите путь решения.
5. Видовое разнообразие образовательных технологий в педагогическом консалтинге в работе с молодежью.
6. Коммуникационный консалтинг в организации работы с молодёжью.
7. Приемы осуществления лично ориентированной и групповой супервизии.
8. Приведите пример целесообразного использования лично ориентированной супервизии.
9. Использование коучинга и наставничества как метода консалтинга.

10. Уровни реализации образовательных технологий в педагогическом консалтинге.
11. Смоделируйте ситуацию консультирования старшеклассника на тему учебно-профессиональной мотивации.
12. Опишите аргументы консультанта в беседе с подростком 14 лет о профилактике проблем со здоровьем.
13. Назовите этапы реализации социально-педагогической профилактики зависимости от психоактивных веществ детей и подростков в рамках консалтинговой деятельности специалиста.
14. Использование консалтинга в актуализации экологического самосознания молодёжи.
15. Опишите приёмы консалтинга в формировании культуры межэтнического взаимодействия в молодежной среде.
16. Управленческий консалтинг в сфере работы с молодёжью.
17. Понятие кадрового консалтинга в ОРМ.
18. Особенности профессионально-педагогического консалтинга.
19. Консалтинг в образовательной деятельности
20. Проблемы и перспективы развития педагогического консалтинга
21. Опишите особенности психологического настроения консультанта для позитивного хода беседы.
22. Консультирование личностно-профессионального и карьерного развития молодёжи.
23. Психологические особенности в сфере консультирования в карьере.
24. Особенности применения консалтинга в образовании.
25. Репутационный консалтинг как фактор трансформации образовательной среды.
26. Развитие экспертных организаций в сфере образования.
27. Консалтинг в ОРМ и связи с общественностью.

28.Перспективы российского рынка консалтинга в сфере организации работы с молодёжью.

Экзамен включает в себя:

-2 теоретических вопроса из перечня вопросов к зачету

-1 кейс из перечня представленных в приложении 1

Критерии оценки:

- оценка «отлично» (85-100 баллов) баллов выставляется студентам за полный и правильный ответ на основании изученной теории. Материал изложен в определенной логической последовательности, научным языком, ответ самостоятельный
- оценка «хорошо»(68-84 балла) выставляется студентам за полный и правильный ответ на основании изученной теории. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.
- оценка «удовлетворительно» (50-67 баллов) ставится студентам за полный и правильный ответ на основании изученной теории, при этом был допущен ряд существенных ошибок, либо ответ является не полным, или не связным.
- оценка «неудовлетворительно» (0-49 баллов) ставится студентам при обнаружении непонимания учащимся основного содержания учебного материала, при допущении студентом ряда существенных ошибок, которые он не смог исправить даже при наводящих вопросах преподавателя, при отсутствии ответа.

Примерные темы для реферата.

1. Репутационный консалтинг как фактор трансформации образовательной среды.
2. Развитие экспертных организаций в сфере образования.
3. Понятие кадрового консалтинга. Виды услуг кадрового консультанта.
4. Карьерное консультирование.
5. Психологические особенности в сфере консультирования в карьере.
6. Основные проблемы развития рынка консалтинговых услуг в сфере работы с молодёжью на отечественном рынке услуг.
7. Методы профилактики и коррекции девиантного поведения с помощью консалтинга.
8. Основы коррекции отклоняющегося поведения.
9. Детерминанты социальной активности молодёжи.
- 10.Критерии личностного потенциала молодого поколения.

Критерии оценки:

-5балла выставляется обучающемуся, если тема раскрыта полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала.

-3-4балла выставляется обучающемуся, если тема раскрыта в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.

-2-3балла выставляется обучающемуся, если тема раскрыта схематично, но логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.

- 1 балл выставляется обучающемуся, если тема раскрыта схематично, не логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.

Максимальная сумма– 20 баллов (4 темы по 5 баллов)

Примерные темы для круглого стола

1. Бипрофессиональные и профессионально-педагогические качества консультанта в сфере молодёжной политики.
2. Исследовательские умения, необходимые для поиска новых аргументов в консалтинговой деятельности с молодёжью
3. Виды педагогической поддержки.
4. Уровни проявления социальной активности подростков.
5. Меры повышения социальной активности молодёжи.

Критерии оценки:

- 10 -8 баллов выставляется обучающемуся, если он знает этапы процесса, руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа верно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

- 7-5 баллов выставляется обучающемуся, если он в целом знает этапы процесса, однако не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа, подмечает не все положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

- 4-1 баллов выставляется обучающемуся, если он схематично знает этапы процесса, не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, к качественному результату стремится, но не всегда его добивается, в процессе самоанализа неверно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

Максимальная сумма– 40 баллов (4 темы по 10баллов)

Примерные темы для дискуссии.

1. Приёмы консалтинга для учебно-профессиональной мотивации молодежи.
2. Состояние и проблемы здоровья студенческой молодежи как поле для применения консалтинга.
3. Социально-педагогические методы консалтинга для профилактики зависимости от психоактивных веществ у детей и подростков.

4. Приёмы консалтинга для формирования культуры гармоничного межэтнического взаимодействия в молодежной среде.
5. Проблема толерантности в общественном сознании молодёжи как поле для применения консалтинга.

Критерии оценки:

-5-4 баллов выставляется студенту, если он тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом отражали его уважение к другим;

был честным и точным в полную меру своих познаний, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; внимательно слушал своих оппонентов и постарался сделать все, чтобы не исказить их слова во время дебатов.

-3-2 балла выставляется студенту, если он в основном тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, в основном спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом, в основном, отражали его уважение к другим; был честным, но не всегда точным, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов и постарался не исказить их слова во время дебатов.

- 1 балл выставляется студенту, если он недостаточно тщательно анализировал проблему, не всегда проявлял уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении допускал личные нападки на оппонентов, в основном спорил в дружественной манере, но часто язык и жесты, используемые студентом, не отражали его уважение к другим; был не точным, представляя поддержку и информацию; иногда умышленно искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов иногда искажал их слова во время дебатов.

Максимальная сумма – 20 баллов (4 темы по 5 баллов)

Кейсы.

Решить кейсы (раскрыть тему на конкретных примерах, проанализировать перспективы развития каждой проблемы и предложить пути её решения).

1. Предложите эффективные методы социально-педагогической коммуникации с молодёжью 10-15 лет для формирования основ конструктивного поведения.

Ответ: Меры противодействия распространению деструктивных идей в среде подростков:

- активное развитие психологического позитивного мышления вместо разрушительного, раскрытие позитивных жизненных смыслов,

- создание комфортной социокультурной среды, микроклимата в детском коллективе

- проведение нравственно-правового закаливания (формирование правовой культуры, навыков критического анализа, сопротивления негативному влиянию, развитие стойкости при неблагоприятных обстоятельствах, умения противостоять влиянию других лиц)

- формирование у обучающихся здорового образа жизни через применение здоровьесберегающих технологий, обеспечение безопасных условий, информирование о здоровом стиле жизни

- организация деятельности, альтернативной деструктивному поведению: познавательной (путешествия, туризм); бросающей вызов своим возможностям (спорт, квесты, походы); альтруистической (общественно-полезная и благотворительная деятельность)
- формирование культуры общения, ценностного отношения к правилам и социальным нормам
- повышение компетентности и социальной успешности личности подростка в значимых для него сферах
- повышение осознанности собственного поведения, развитие умений планирования, оценки последствий поведения, обучение продуктивным стратегиям совладения со стрессом
- активизация личностных ресурсов, обеспечение творческого самовыражения
- содействие профессиональному самоопределению,
- овладению способами и умениями трудовой деятельности

2. Опишите основы консультирования подростка, имеющего опыт противоправных действий.

Ответ: В ходе беседы с несовершеннолетним подростком специалисту ОРМ следует:

- основной упор сделать на установление психологического контакта
- проявить полное знание обсуждаемой темы, терпение, настойчивость, доброжелательность, иначе можно спровоцировать у подростков эмоциональный дискомфорт, недоверие и агрессию
- поддерживать позитивные суждения, вселять веру в свои силы, в возможность благоприятных жизненных перспектив
- помнить, что запретительные меры малоэффективны (введение запрета заставит подростка замкнуться в себе, стать более скрытным, охраняющим групповые «ценности», что еще больше сплотит группу несовершеннолетних с девиантным поведением)
- раскрыть пагубность и бесперспективность противоправного поведения, подкрепляя хорошо известными несовершеннолетним фактами (можно предложить ребенку встать на место жертвы преступления и с этой точки зрения оценить справедливость и логичность криминальной субкультуры)
- обеспечить осознание обучающимися степени риска противоправного поведения и суровости ответственности за совершенное преступление (привести примеры деструктивного манипулирования, спровоцировавшие психологический срыв у ребенка, повлекшие причинение вреда здоровью себе и/или окружающим, совершение преступления)
- провести совместный с детьми критический анализ негативного контента, «друзей и товарищей», идеализирующих криминальный образ жизни

После проведения беседы важно обязательно фиксировать реакцию подростков, наблюдать за изменением в их поведении.

3. Смоделируйте ситуацию использования педагогического консалтинга в сфере повышения родительской компетенции.

Ответ: Методы семейного воспитания как способа взаимодействия родителей с детьми должны быть адекватны и конструктивны. В таком случае они помогают детям развивать свое сознание, чувства и волю, активно стимулируют формирование опыта поведения, самостоятельную детскую жизнедеятельность, полноценное моральное и духовное развитие и приносят родителям чувство удовлетворения и радости. В обратном случае наблюдается перекося в развитии личности или даже опасность для жизни и здоровья детей в семье.

Родитель предупреждает деструктивное поведение ребёнка, если:

- ведет вместе с ребенком здоровый образ жизни
- проводит с ребенком совместный культурный досуг
- способствует творческому самовыражению ребенка
- воспитывает ребенка в доверительных отношениях (говорит о своих чувствах с ребенком, интересуется его переживаниями, проблемами)
- развивает у него позитивное мышление, помогает в разрешении межличностных конфликтов без негативных последствий
- учит ребенка общению с другими людьми, взаимодействию в команде, управлению своими эмоциями
- заботится о гражданско-патриотическом воспитании
- формирует чувство отторжения насилия, создает негативный образ и формирует эмоциональное неприятие экстремистских формирований и их лидеров
- поощряет участие ребенка в детских и молодежных движениях и объединениях, способствующих его социализации, самоопределению, выявлению интересов, занятию позитивными видами деятельности
- поощряет стремление ребенка к созиданию, желание делать что-то своими руками (как альтернатива разрушению)

4. Представьте ситуацию в разновозрастном трудовом коллективе и опишите пути решения с использованием основ консультирования личностно-профессионального развития молодежи.

Ситуация: «В организации в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии

компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге».

Как следует поступить женщинам в данной ситуации?

Ответ: Непрошенные советы и оценка внешности являются, пожалуй, самыми распространенными примерами нарушения психологических границ. Каждый из специалистов несет свою половину ответственности за сложившуюся ситуацию. Женщина предпенсионного возраста виновата в том, что нарушает границы коллеги, а молодая сотрудница — в том, что их не отстаивает.

В чем внутренний механизм такого поведения?

Сотрудница предпенсионного возраста, давая советы и указывая на ошибки, а также оценивая внешность коллеги, занимает по отношению к ней "родительскую" позицию, тем самым выходя за рамки профессиональной роли. То есть ведет себя непрофессионально. Ведь быть профессионалом возможно только при общении с коллегами на равных. Для того чтобы снова вернуться в профессиональные рамки, нужно перестать занимать позицию "сверху".

В свою очередь, молодой женщине следует начать отстаивать свои границы. Это возможно делать в корректной и профессиональной манере. Схема поведения в подобного рода конфликте довольно проста.

Во-первых, сначала молодой сотруднице нужно предъявить факт (нерешенного совета, рящей оценки), во-вторых, озвучить свои чувства по этому поводу, в-третьих, попросить больше так не делать и, наконец, сказать, что она сделает, если ее просьба снова будет нарушена».

5. Представьте ситуацию в трудовом коллективе и опишите пути решения с использованием основ консультирования карьерного развития молодёжи.

Ситуация: «В организации назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст коллектива — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение.

Как можно выйти из подобной ситуации?

Ответ: В данной ситуации мы видим распространенную проблему, с которой сталкиваются многие вновь назначенные руководители. Эффективно управлять командой в этом случае можно только войдя в профессиональную роль. То есть буквально начальнику нужно перестать быть человеком и полностью переключиться на выполнение своих обязанностей. Только так возможно вернуть работу подчиненных в нормальное

русло. Для начала руководителю необходимо признать тот факт, что он утратил профессиональную позицию по отношению к своим сотрудникам. Далее ему следует понять, какие именно параметры своей роли он не соблюдает. После этого нужно вернуться в роль, учитывая найденные недостатки, и общаться с подчиненными только таким образом.

Обеим сторонам конфликта это надо пережить. Негативный эффект от прихода нового управленца продержится в коллективе не больше полугода. За это время тема будет сто раз поднята и попросту наскучит большинству. Ее продолжают обсуждать лишь в кругу "традиционно всем недовольных сотрудников", а их процент незначителен. Руководителю же нужно, чтобы к этому времени появилась возможность продемонстрировать свою профессиональную зрелость.

Критерии оценки:

4-3 балла выставляется студенту, если задание выполнено правильно, выводы развернутые, грамотные, обоснованные;

3-2 балла выставляется обучающемуся, если задание выполнено в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала

1 балл выставляется обучающемуся, если задание раскрыто схематично, но логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала

Максимальная сумма– 20 баллов (5 тем по 4 балла)

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации. Экзамен проводится в письменном виде. Задание к экзамену содержит (2 теоретических вопроса и 1 кейс из перечня представленных в приложении 1). Объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Методические указания по освоению дисциплины.

Учебным планом по направлению подготовки предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические вопросы по учебной дисциплине, даются рекомендации для самостоятельной работы, подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки анализа психологии личности и группы, работы в коллективе, команде.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- выполнить домашнее задание, рекомендованными преподавателем способами при изучении каждой темы.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса, проведения круглых столов. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников, выделить непонятные термины, найти их

значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам. При подготовке к занятиям студент может воспользоваться LibreOffice.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности: деловые игры, круглые столы.

Методические рекомендации по подготовке рефератов (докладов, сообщений).

При подготовке докладов или сообщений студент должен правильно оценить выбранный для освещения вопрос. При этом необходимо правильно уметь пользоваться учебной и дополнительной литературой. Значение поисков необходимой литературы огромно, ибо от полноты изучения материала зависит качество научно-исследовательской работы. Самый современный способ провести библиографический поиск – это изучить электронную базу данных по изучаемой проблеме.

Доклад – вид самостоятельной работы, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Подготовка доклада требует от студента большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Она включает несколько этапов и предусматривает длительную, систематическую работу студентов и помощь педагогов по мере необходимости: - составляется план доклада путем обобщения и логического построения материала доклада; - подбираются основные источники информации; - систематизируются полученные сведения путем изучения наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, возможно, дает сам преподаватель; - делаются выводы и обобщения в результате анализа изученного материала, выделения наиболее значимых для раскрытия темы доклада фактов, мнений разных ученых и требования нормативных документов.

К докладу по укрупненной теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Обычно в качестве тем для докладов преподавателем предлагается тот материал учебного курса, который не освещается в лекциях, а выносится на самостоятельное изучение студентами. Поэтому доклады,

сделанные студентами на семинарских занятиях, с одной стороны, позволяют дополнить лекционный материал, а с другой – дают преподавателю возможность оценить умения студентов самостоятельно работать с учебным и научным материалом.

Построение доклада, как и любой другой научной работы, традиционно включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении обозначается актуальность исследуемой в докладе темы, устанавливается логическая связь ее с другими темами. В заключении формулируются выводы, делаются предложения и подчеркивается значение рассмотренной проблемы.

Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов).

Работа с информацией по теме: Принимают участие две команды (одна утверждает тезис, а другая его отрицает). Команды в зависимости от формата дебатов состоят из двух или трех участников (спикеров). Суть дебатов - убедить нейтральную третью сторону, судей, в том, что ваши аргументы лучше (убедительнее, доказательнее), чем аргументы вашего оппонента.

- активизация знаний студентов (мозговой штурм);
- поиск информации с использованием различных источников;
- систематизация полученного материала;
- составление кейсов (системы аргументации) утверждения и отрицания тезиса, подготовка раунда вопросов и т. д.

Формирование общих и специальных умений и навыков:

- формулирование и обоснование аргументов, подпор, поддержек;
- построение стратегии отрицающей стороны;
- умение правильно формулировать вопросы;
- овладение знаниями риторики и логики, применение их на практике;
- овладение навыками эффективной работы в группе, аутотренинга и релаксации

Методика включает три этапа:

- 1) предварительная подготовка,
- 2) проведение дискуссии,
- 3) подведение итогов.

Задачи 1 этапа:

1. Глубоко изучить вопрос, который будет обсуждаться.
2. Подготовить вопросы, литературу.

2 этап – это проведение дискуссии.

Несколько советов ведущему дискуссии:

1. Перед началом дискуссии необходимо назвать тему, обосновать ее выбор, ясно сформулировать цель.
2. В первые же минуты расположить к себе участников дискуссии, настроить их на полемический лад, создать обстановку, при которой каждый студент не только не стеснялся бы высказывать свое мнение, но и стремился его отстаивать.
3. Не препятствовать желающим выступить, но и не принуждать к выступлению, стараться, чтобы во время дискуссии царил дух искренности и откровенности.
4. Стимулировать активность участников. В этом поможет продуманная система вопросов, которые представляют интерес для студентов и могут вызвать их на откровенный разговор. Помнить, что вопрос – визитная карточка дискуссии.

Есть приемы, средства, располагающие к дискуссии, о которой следует помнить:

парадокс – неожиданное, своеобразное мнение, резко расходящееся с общепринятым, даже противоречащее на первый взгляд здравому смыслу. В нем неизменно присутствует вызов; неожиданный вопрос;

реплика – краткое возражение, замечание с места. Она тоже настраивает на дискуссию, свидетельствует об активности слушателя, его желании уяснить вопрос, проверить свою точку зрения.

5. Умело сопоставить различные точки зрения, обобщить их с тем, чтобы позиции участников дискуссии были представлены как можно отчетливее, направлять дискуссию в русло намеченной цели.

6. Не торопиться исправлять заблуждающихся, предоставлять такую возможность слушателям.

7. Когда это целесообразно, вопрос, адресованный ведущему, тут же переадресовать слушателям.

8. Не спешить навязывать готовое решение.

9. Выбрать подходящий момент для окончания дискуссии, не нарушая логику развития спора. Ведущий не должен вмешиваться в обсуждение без особой необходимости, оказывать психологическое давление на участников спора с пометкой своего авторитета, резких оценочных суждений, замечаний в адрес присутствующих. Не вызывает симпатии ведущий, который прерывает участников спора на полуслове, много говорит сам. Не стоит также открыто поддерживать одну из спорящих сторон. Свое отношение к различным точкам зрения лучше высказать при подведении итогов дискуссии.

Любой спор, даже идущий по всем правилам логики, может погубить одно обстоятельство: если участники дискуссии забывают об этике спора. Поэтому в начале дискуссии следует напомнить правила спора.

Вот некоторые из них:

1. Прежде чем сказать, спросите себя, есть ли необходимость вступить в спор. Тщательно продумайте то, о чем будете говорить.
2. По возможности кратко и ясно изложите свою точку зрения: ваша речь должна быть весома и убедительна.
3. Помните, что лучшим доказательством или способом опровержения являются точные и бесспорные факты. Если доказана ошибочность вашего мнения, имейте мужество признать правоту своего «противника».
4. Доказывайте и опровергайте, говорите ясно, отчетливо. Точно.
5. Помните о культуре общения. Умейте выслушать другого, уловить его позицию, уважайте мнение товарищей, не повышайте голос, не прерывайте выступающего, не делайте замечаний, касающихся личных качеств, участников обсуждения, избегайте поспешных выводов, старайтесь понять точку зрения собеседника и ход его мыслей до конца. Не вступайте в пререкания с ведущим по ходу проведения дискуссии.

3 этап – подведение итогов дискуссии.

Кейсы.

Студент решает кейс в аудитории или самостоятельно в виде домашнего задания как форма закрепления пройденного материала. Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/>. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.