

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.08.2026 10:17:34
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bfff679172803da5b7b5559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано
деканом факультета психологии
«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Методы и инструменты бизнес-психологического консультирования:
фасилитация и менторинг

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Программа подготовки:
Психология организаций и бизнеса

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии
Протокол «05» марта 2026 г. № 7
Председатель УМКом _____
/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда
и психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4
Зав. кафедрой _____
/Кутергина И.Г./

Москва
2026

Автор-составитель:
Старовойтова Жанна Александровна – кандидат педагогических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Методы и инструменты бизнес-психологического консультирования: фасилитация и менторинг» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России № 841 от 29.07.2020.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	23
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	25
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	25
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	25

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины «Методы и инструменты бизнес-психологического консультирования: фасилитация и менторинг» – сформировать у магистрантов профессиональных компетенций, необходимых для проведения бизнес-психологического консультирования, применения методов и техник фасилитации и менторинга в сфере управления.

Задачи изучения дисциплины:

1. Формирование представлений об основных теориях бизнес-психологического консультирования.
2. Формирование готовности к применению методов и техник фасилитации.
3. Формирование готовности к применению методов и техник менторинга.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии.

СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов.

СПК-5. Способен планировать и осуществлять деятельность по развитию персонала организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Успешное овладение учебным материалом курса базируется на знаниях, приобретенных при изучении предшествующих дисциплин: «Методологические основы психологии», «Планирование теоретического и эмпирического исследования», «Качественные и количественные методы исследования в психологии», «Статистические методы в психологии», «Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога», «Преподавание психологии в системе высшего образования», «Основы психологического просвещения и профилактики», «Супервизия в деятельности психолога», «Организация профессиональной деятельности психолога», «Практические вопросы организационной психологии и психологии труда», «Иностранный язык в профессиональной коммуникации», «Формирование и развитие управленческой команды в организации», «Бизнес-коучинг в организации».

Изучается в связке с такими дисциплинами, как «Технологии командообразования», «Лидерство и построение команды в бизнесе», «Диагностика и оценка персонала», «Психологическое консультирование в организации», «Современные HR-технологии в организации», «Стресс-менеджмент в организации», «Практическая психология в оценке персонала. Ассессмент-центр», «Психологическое и профессиональное здоровье лидера и команды», «Психология влияния», «Психология управления коммуникациями в организациях», «Психология решения управленческих задач в организации», «Профилактика профессионального выгорания в организации», «Технологии и техники профконсультирования», «Управление организационными изменениями».

3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108(38) ¹
Контактная работа	38.3
Лекции	12(12) ²
Практические занятия	24(24) ³
В т.ч практическая подготовка	10
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.3
Экзамен	0,3
Экзаменационная консультация	2(2) ⁴
Самостоятельная работа	60
Контроль	9.7

Формы промежуточной аттестации: экзамен во 2 семестре на 1 курсе.

3.2. Содержание дисциплины.

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Практические занятия	
		Общее кол-во	из них, в форме практической подготовки
Тема 1. Особенности бизнес-психологического консультирования Цели и задачи бизнес-психологического консультирования. Виды запросов в бизнес-психологическом консультировании. Значение консультирования в развитии личностных компетенций сотрудников. Психологическое бизнес-консультирование: содержание и организация консультативной работы. Направления в бизнес-психологическом консультировании: психотерапевтическое воздействие, психокоррекционная деятельность, психопрофилактическая работа, обучающие технологии и тренинги, организационное консультирование, коучинг. Виды психологического бизнес-консультирования: индивидуальное, профессиональное, организационное консультирование. Бизнес-психологическое консультирование в планировании карьеры. Бизнес-психологическое консультирование в вопросах мотивации персонала.	4	6	4

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁴ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Бизнес-психологическое консультирование в формировании корпоративной культуры. Беседа как базовый метод психологического консультирования. Этапы консультативной беседы. Организация консультативной беседы. Мерчендайзинг как психологическое сопровождение успешных продаж. Консультирование по организационному развитию.. Теория и практика современных обучающих тренингов. Кросскультурные модели социально-психологических тренингов. Немецкая модель социально-психологического тренинга. Английская модель тренинга социальных навыков. Российская модель тренинга Е. В. Сидоренко. Тренинг временной компетентности в тайм-менеджменте. Медиация как частная технология бизнес-психологического консультирования. Этические и профессиональные принципы в бизнес-психологическом консультировании. Психологическое организационное пространство как предмет бизнес-консультирования. Аспекты: аспект психических структур, организационные отношения, организационные действия. Патопсихологическая диагностика для изучения психологических паттернов психологического организационного пространства организации.			
Тема 2. Модели, методы и техники фасилитации Фасилитация как процесс управления групповой динамикой. Основные составляющие процесса фасилитации. Выбор метода фасилитации в зависимости от цели процесса и размера группы. Методы и техники фасилитации с целью развития группы. Методы и технологии фасилитации с целью стратегического планирования. Метод «Мировое кафе (World Café)». Метод «Поиск будущего (Future Search)». Метод «Конференция поиск (Search Conference)». Метод «Открытое пространство (Open Space Technology)». Метод «Динамическая фасилитация (Dynamic Facilitation)». Метод «Саммит позитивных перемен (Appreciative Inquiry Summit)». Метод «Стратегические изменения в реальном времени (Real Time Strategic Change)». Метод «Выход за рамки (Work Out)». Метод «Базовая фасилитация (Basic Facilitation)». Основные техники фасилитации (интервенции). Техники базовой фасилитации (по Р. Шварцу). Техники для разрешения разногласий (решение конфликта). Микро-техники фасилитации: карта групповой эффективности, базовые правила коммуникации, ментальные модели, выделение приоритетов, групповые нормы, упражнения на визуализацию, анализ трендов, мозговой штурм, история о прошлом, «Волна», техника «желаемое будущее», карта «позитивное зерно успеха», карты ума, создание структурной карты. Технологии фасилитации: технология участия (Technology of Participation – ToP), технология открытого пространства (Оуэн). Модели процесса фасилитации. Модель на основе структурированного процесса. Модель на основе самоорганизующегося процесса. Модель на основе спонтанного распределения ролей. Модель на основе запланированного	4	10	4

распределения ролей Типы интервенций фасилитатора: инструментальная фасилитация, развивающая фасилитация. Фасилитация в процессе организационных и социальных изменений. Диагностическое направление. Диалогическое направление. Оценка эффективности процесса фасилитации и профессионализма фасилитатора.			
Тема 3. Менторинг как инструмент бизнес-психологического консультирования Ключевые принципы менторинга: целенаправленность, вовлеченность, уважение, открытость к обучению, инвестирование времени, доступность, конфиденциальность, эффективность, добровольность. О т Классификации менторинга: формальный, естественный, ситуативный, супервизионный, менторинг на одном уровне, менторинг по запросу. ч Технологии американского менторинга: «брифинг», «экспликация», «эволюция», «постановка целей SMART». е Классические методы менторинга: метод коммуникативного ядра (по В.Ф. Габдулхакову); метод экспертного мнения (по А.И. Орлову); метод критического мышления (по D.F. Halpern). е Технологии менторинга: шедуинг, баддинг, тьюторинг, коучинг, вдвайзинг. т Модель менторинга «РОСТ»: распределение, организация, самообучение, тактика. р Модели ситуационно-поведенческого интервью в менторинге. Модель STAR: Situation - ситуация, с которой столкнулся кандидат; Task - задача, которая стояла перед ним; Action - действия, предпринятые кандидатом; Result - результат, итог ситуации. Модель PARLA: Problem - проблема, сложность; Action - предпринятые действия; Result - результат; Learned - полученный урок, сделанные выводы; Applied - как впоследствии применялся тот опыт. Типичные запросы резервистов на менторинг. к Организационные блоки в системе менторинга: 1. «Я говорю-Ты слушаешь» - «Я показываю-Ты повторяешь» - «Совместное сотрудничество»; 2. «Я поддерживаю -Ты выполняешь» - «Я слушаю -Ты рассказываешь (о том, что сделал,+/-)». и Формы организации менторинга: обратный менторинг, сетевой м е Логические этапы ментор встреч. Структура подготовки к ментор-сессии: организационные вопросы, определение личной цели, определение границ и личной вовлеченности Структура установочной ментор-сессии: заключения ментор-соглашения, обсуждение результатов взаимодействия «ментор-менти», постановка целей и задач менторингового взаимодействия, прояснение потребностей и ожиданий ментора и менти, постановка «волшебных» вопросов. Структура «Ментор – сессии»: соглашение на ментор-сессию, этапы ментор-сессии. й Типы вопросов, используемых в менторинг встрече. н Фазы отношений Ментор-Менти. Типы отношений:	4	8	2

прогрессирующие, стагнация, распад. Потенциальные причины завершить взаимоотношения ментор-ученик. Потенциальные причины продолжать взаимоотношения ментор-ученик. Факторы, влияющие на становление личности ментора: IQ («коэффициент интеллекта»), EQ («эмоциональный коэффициент») и Компетенции ментора: умение слушать и слышать, создание профессиональной вовлеченности и доверия, поддержание эффективного фокуса, содействие на пути к развитию, способность помогать в личностном росте. Менторинг - тайм-менеджмент.			
Итого	12 (12)⁵	24 (24)⁶	10

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Тема занятия	Задание на практическую подготовку	Кол-во часов
Тема 1. Особенности бизнес-психологического консультирования	Задание 1. Разработайте алгоритм проведения первичной консультативной сессии с руководителем коммерческого отдела по запросу: «Падение продаж из-за низкой мотивации сотрудников». Выявите скрытые запросы (например, конфликт в команде, неэффективное руководство). Опишите специфику использования метода беседы на разных этапах консультации с учетом корпоративной культуры и личностных особенностей заказчика. Задание 2. Смоделируйте фрагмент консультации по организационному развитию (мерчендайзинг как психологическое сопровождение продаж) для сети розничных магазинов. Разработайте рекомендации по визуальному мерчендайзингу, основанные на принципах психологии восприятия и поведения покупателя.	1
Тема 2. Модели, методы и техники фасилитации	Задание 1. Реализуйте (смоделируйте) ситуацию выбора метода фасилитации для трех типов групповых процессов в компании: 1) стратегическая сессия для топ-менеджмента (поиск будущего компании); 2) разрешение затяжного конфликта между отделами маркетинга и разработки; 3) мозговой штурм по улучшению клиентского опыта. Для каждого случая выберите соответствующий метод («Мировое кафе», «Открытое пространство», техники базовой фасилитации) и обоснуйте выбор с учетом размера группы, целей и стадии групповой динамики. Задание 2. Разработайте сценарий фасилитационной сессии с использованием техники «Карта групповой эффективности». Включите в сценарий: правила коммуникации, интервенции фасилитатора для выравнивания власти (когда доминирует один участник) и процедуру подведения итогов.	1
Тема 3. Менторинг как инструмент бизнес-психологического консультирования	Задание 1. На основе модели менторинга «РОСТ» (Распределение, Организация, Самообучение, Тактика) разработайте план первых трех ментор-сессий для менти (резервиста на позицию руководителя проекта). Включите: - Ментор-соглашение (форму с правами и обязанностями, этическими принципами); - Постановку цели по SMART;	1

	- Примеры «волшебных» вопросов для выявления зон роста; - Сравнение с моделью STAR (попросите менти описать свою ситуацию по STAR). Задание 2. Разработайте алгоритм действий ментора в ситуации, когда менти (молодой специалист) демонстрирует сопротивление обратной связи, закрытость к обучению и нарушает договоренности (не готовится к сессиям). Опишите, как использовать компетенции «создание доверия» и «поддержание фокуса». Разработайте сценарий разговора, включающий выход из стагнации или этичное завершение отношений	
Итого		10

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самост. работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Особенности и бизнес-психологического консультирования	Психологическое бизнес-консультирование: содержание и организация консультативной работы. Направления в бизнес-психологическом консультировании. Виды психологического бизнес-консультирования. Беседа как базовый метод психологического консультирования. Мерчендайзинг как психологическое сопровождение успешных продаж. Консультирование по организационному развитию. Теория и практика современных обучающих тренингов. Медиация как частная технология бизнес-психологического консультирования. Этические и профессиональные принципы в бизнес-психологическом консультировании.	20	Подготовка доклада и презентации Тестирование	Основная и дополнительная литература, интернет-ресурсы.	Доклад, презентация Ответы на вопросы в тесте
Тема 2. Модели, методы и техники фасилитации	Фасилитация как процесс управления групповой динамикой. Основные составляющие процесса фасилитации. Выбор метода фасилитации в зависимости от цели процесса и размера группы. Методы и техники фасилитации с целью развития группы. Методы и технологии фасилитации с целью стратегического планирования. Метод «Мировое кафе (World Café)». Метод «Поиск будущего (Future Search)». Метод «Конференция поиска (Search Conference)». Метод «Открытое пространство (Open Space Technology)». Метод «Динамическая фасилитация (Dynamic Facilitation)». Метод «Саммит позитивных перемен (Appreciative Inquiry Summit)». Метод «Стратегические изменения в реальном времени (Real Time Strategic Change)». Метод «Выход за	20	Решение ситуационных задач Выполнение практических заданий	Основная и дополнительная литература, интернет-ресурсы.	Решение ситуационных задач и выполнение практических заданий в соответствии с критериями

	рамки (Work Out)». Метод «Базовая фасилитация (Basic Facilitation)». Основные техники фасилитации (интервенции). Техники базовой фасилитации (по Р. Шварцу). Техники для разрешения разногласий (решение конфликта). Микро-техники фасилитации: карта групповой эффективности, базовые правила коммуникации, ментальные модели, выделение приоритетов, групповые нормы, упражнения на визуализацию, анализ трендов, мозговой штурм, история о прошлом, «Волна», техника «желаемое будущее», карта «позитивное зерно успеха», карты ума, создание структурной карты. Технологии фасилитации: технология участия (Technology of Participation – ToP), технология открытого пространства (Оуэн). Модели процесса фасилитации. Модель на основе структурированного процесса. Модель на основе самоорганизующегося процесса. Модель на основе спонтанного распределения ролей. Модель на основе запланированного распределения ролей. Типы интервенций фасилитатора: инструментальная фасилитация, развивающая фасилитация. Фасилитация в процессе организационных и социальных изменений. Диагностическое направление. Диалогическое направление. Оценка эффективности процесса фасилитации и профессионализма фасилитатора.				
Тема 3. Менторинг как инструмент бизнес-психологического консультирования	Ключевые принципы менторинга. Отличие менторинга от коучинга и линейного руководства Классификации менторинга. Классические методы менторинга: метод коммуникативного ядра (по В.Ф. Габдулхакову); метод экспертного мнения (по А.И. Орлову); метод критического мышления (по D.F. Halpern). Технологии менторинга: шедуинг, баддинг, тьюторинг, коучинг, эдвайзинг. Модель менторинга «РОСТ»: распределение, организация, самообучение, тактика. Формы организации менторинга: обратный менторинг и наставничество: сходство и различия. Логические этапы ментор встреч. Компетенции ментора: умение слушать и слышать, создание профессиональной вовлеченности и доверия, поддержание эффективного фокуса, содействие на пути к развитию, способность помогать в личностном росте. Менторинг - тайм-менеджмент.	20	Решение ситуационных задач Выполнение практических заданий Устный опрос Тестирование	Основная и дополнительная литература, интернет-ресурсы.	Решение ситуационных задач и выполнение практических заданий в соответствии с критериями Ответы на вопросы устного опроса в соответствии с критериями

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-1: Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2: Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-5: Способен планировать и осуществлять деятельность по развитию персонала организации.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Компетенция	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>Знать</i> правила и принципы проведения психологической диагностики. <i>Уметь</i> подбирать батарею методик в соответствии с диагностическими целями и возрастными и связанными с состоянием особенностями психического развития обследуемых.	Устный опрос, доклад, работа на практических занятиях, тестирование, практическая подготовка	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>Знать</i> правила и принципы проведения психологической диагностики. <i>Уметь</i> подбирать батарею методик в соответствии с диагностическими целями и возрастными и связанными с состоянием особенностями психического развития обследуемых. <i>Владеть</i> навыками проведения психодиагностического исследования.	Устный опрос, доклад, работа на практических занятиях, выполнение практических заданий, практическая подготовка	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания практических заданий Шкала оценивания практической подготовки
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях	<i>Знать</i> методы и методики диагностики психологических свойств и состояний,	Устный опрос, доклад, работа на	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания

		2. Самостоятельная работа	психических процессов, различных видов деятельности человека, а также психологические проблемы организации в норме и патологии. <i>Уметь</i> выстраивать процесс консультирования руководителей и сотрудников с учетом особенностей их возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.	практических занятиях, тестирование, практическая подготовка	доклада Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>Знать</i> методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека, а также психологические проблемы организации в норме и патологии. <i>Уметь</i> выстраивать процесс консультирования руководителей и сотрудников с учетом особенностей их возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. <i>Владеть</i> методикой организации проведения экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности сотрудников в норме и патологии в ходе организационного консультирования.	Устный опрос, доклад, работа на практических занятиях, выполнение практических заданий, практическая подготовка	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания практических заданий Шкала оценивания практической подготовк
СПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>Знать</i> механизм процессов и документооборота при работе с персоналом организации. <i>Уметь</i> проводить консультирование руководителей организации по вопросам кадрового менеджмента.	Устный опрос, доклад, работа на практических занятиях, тестирование, практическая подготовка	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки
	Продви-	1. Работа на	<i>Знать</i> механизм процессов и	Устный опрос,	Шкала оценивания

нутый	учебных занятиях 2. Самостоя- тельная работа	документооборота при работе с персоналом организации. <i>Уметь</i> проводить консультирование руководителей организации по вопросам кадрового менеджмента. <i>Владеть</i> навыками поиска, подбора и отбора персонала.	доклад, работа на практических занятиях, выполнение практических заданий, практическая подготовка	устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания практических заданий Шкала оценивания практической подготовки
-------	---	---	--	--

Описание шкал оценивания
Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом	5
Достаточное усвоение материала	4
Поверхностное усвоение материала	3
Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	10
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	7-9
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	5-8
Несоответствие содержания заявленной теме, либо; материал проработан недостаточно; избыточность, либо недостаточность источников материала; недостаточное качество визуализации изложенного материала, работа выполнена не в срок	0-4

Шкала оценивания работы на практических занятиях

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	10
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия,	7-9

диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	5-8
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена не в срок	0-4

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций магистрантов производится по 10-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	10
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	7-9
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	5-8
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	0-4

Шкала оценивания практической подготовки

Критерии оценивания	Баллы
высокая активность на практической подготовке, выполнено практическое/лабораторное исследование на выборке испытуемых не менее 10 человек и/или отработан алгоритм оказания психологической помощи	5
средняя активность на практической подготовке, выполнено практическое/лабораторное исследование на выборке испытуемых не менее 5 человек и/или отработан алгоритм оказания психологической помощи	2

5.3. 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 темы докладов

1. Психоанализ и психоаналитическое бизнес-консультирование.
2. Гештальт-технологии работы с организацией как ресурс экологичной экономики.
3. Медиация как социально-психологическая техника работы с конфликтом в организации
4. Регламентированная фасилитация: особенности, требования к организации и проведению.
5. Цифровой менторинг бизнес-консультировании.
6. Значение менторинга в наращивании человеческого капитала в организации.
7. Менторинг в развитии карьеры молодых специалистов.
8. Менторинг в системе управления производительностью: американский опыт.
9. Менторинг как технология развития персонала.
10. Обратный менторинг: понятие, проблематика и перспективы развития.
11. Бизнес-тренинг и фасилитация в организационном развитии.
12. Фасилитация виртуальных команд.
13. Фасилитация в условиях деструктивного поведения участников, разногласий и замешательства участников группы.

14. Методы фасилитации, повышающие качество межличностного взаимодействия (модели поведения, стимулирующие общение и обмен информацией).
15. Фасилитация группового сотрудничества.
16. Управление эффективностью работы команды в случае возникновения сильных эмоций методами фасилитации.
17. Психологические основы мерчендайзинга.
18. Графические модели фасилитации и бизнес консультирование.
19. Технологии Форсайта в процессе фасилитации.
20. Бизнес-психологическое консультирование в планировании карьеры.
21. Бизнес-психологическое консультирование в вопросах мотивации персонала.
22. Бизнес-психологическое консультирование в формировании корпоративной культуры.

Примерные темы устных опросов

Вопросы для обсуждения по теме «Особенности бизнес-психологического консультирования»:

1. Что такое бизнес-психологического консультирования?
2. Каким требованиям должна отвечать консалтинговая деятельность?
3. В чем заключаются функции бизнес-психологического консультирования?
4. В чем заключается суть работы консультанта?
5. Каковы основные ролевые позиции бизнес-консультанта?
6. От каких факторов зависит выбор ролевой позиции консультантом?
7. Каким образом соотносятся между собой цели клиента и консультанта?
9. Каковы основные теоретические ориентации бизнес-консультантов?
10. Каким образом осуществляется выбор теоретической ориентации бизнес-консультантов?
11. Каковы основные этапы процесса бизнес-психологического консультирования?
12. Какие методы (техники, технологии) работы использует бизнес-психологического консультирования?

Вопросы и задания для обсуждения по теме «Основные методы фасилитации»:

1. Назовите основные методы процесса фасилитации.
2. Раскройте содержание модели фасилитации «Мировое кафе».
3. Правила обсуждения проектов в процессе фасилитации.
4. Назовите основные методы процесса фасилитации.
5. Раскройте содержание модели фасилитации «Мировое кафе».
6. Правила обсуждения проектов в процессе фасилитации.

Вопросы и задания для обсуждения по теме «Техники базовой фасилитации»:

1. Назовите основные техники базовой фасилитации.
2. Какие техники базовой фасилитации используются для диагностики групповых процессов?
3. Опишите модель групповой эффективности.
4. В чем сущность проведения техники визуализации?
5. Назовите групповые роли и ожидания в больших группах.
6. Составьте карту взаимодействия ролей.
7. Назовите основные правила эффективных групп.
8. Какие техники используются для разрешения разногласий в группах?
9. Назовите девять основных методов процесса фасилитации.

Вопросы и задания для обсуждения по теме «Оценка эффективности процесса фасилитации и профессионализма фасилитатора»:

1. Критерии и основные составляющие оценки эффективности процесса фасилитации.
2. Назовите стадии модели эффективной фасилитации.
3. Выбор критериев оценки и его основные принципы.
4. Раскройте содержание ценностей и этики фасилитатора.
5. В чем сущность конфликта интересов?
6. Определите ключевые компетенции фасилитатора.
7. Раскройте содержание Этического кодекса Международной ассоциации фасилитаторов (IAF).

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Тема 1. Особенности бизнес-психологического консультирования

Задание 1. Разработайте алгоритм проведения первичной консультативной сессии с руководителем коммерческого отдела по запросу: «Падение продаж из-за низкой мотивации сотрудников». Выявите скрытые запросы (например, конфликт в команде, неэффективное руководство). Опишите специфику использования метода беседы на разных этапах консультации с учетом корпоративной культуры и личностных особенностей заказчика.

Задание 2. Смоделируйте фрагмент консультации по организационному развитию (мерчендайзинг как психологическое сопровождение продаж) для сети розничных магазинов. Разработайте рекомендации по визуальному мерчендайзингу, основанные на принципах психологии восприятия и поведения покупателя.

Тема 2. Модели, методы и техники фасилитации

Задание 1. Реализуйте (смоделируйте) ситуацию выбора метода фасилитации для трех типов групповых процессов в компании:

- 1) стратегическая сессия для топ-менеджмента (поиск будущего компании);
- 2) разрешение затяжного конфликта между отделами маркетинга и разработки;
- 3) мозговой штурм по улучшению клиентского опыта.

Для каждого случая выберите соответствующий метод («Мировое кафе», «Открытое пространство», техники базовой фасилитации) и обоснуйте выбор с учетом размера группы, целей и стадии групповой динамики.

Задание 2. Разработайте сценарий фасилитационной сессии с использованием техники «Карта групповой эффективности». Включите в сценарий: правила коммуникации, интервенции фасилитатора для выравнивания власти (когда доминирует один участник) и процедуру подведения итогов.

Тема 3. Менторинг как инструмент бизнес-психологического консультирования

Задание 1. На основе модели менторинга «РОСТ» (Распределение, Организация, Самообучение, Тактика) разработайте план первых трех ментор-сессий для менти (резервиста на позицию руководителя проекта). Включите:

- Ментор-соглашение (форму с правами и обязанностями, этическими принципами);
- Постановку цели по SMART;
- Примеры «волшебных» вопросов для выявления зон роста;

- Сравнение с моделью STAR (попросите менти описать свою ситуацию по STAR).

Задание 2. Разработайте алгоритм действий ментора в ситуации, когда менти (молодой специалист) демонстрирует сопротивление обратной связи, закрытость к обучению и нарушает договоренности (не готовится к сессиям). Опишите, как использовать компетенции «создание доверия» и «поддержание фокуса». Разработайте сценарий разговора, включающий выход из стагнации или этичное завершение отношений

Примерные практические задания

Практическое задание к теме «Особенности бизнес-психологического консультирования»

Задание 1.

Инструкция: изучите рекомендуемую и основную литературу по курсу, составьте интеллект-карту (майнд карту) по трем темам:

- бизнес-психологическое консультирование;
- фасилитация в бизнес-психологическом консультировании;
- менторинг в бизнес-психологическом консультировании.

Для выполнения задания:

- воспользуйтесь источником для разработки майнд карты: Тони Бьюзен. Интеллект-карты. Полное руководство по мощному инструменту мышления»: Манн, Иванов и Фербер; Москва; 2019. - https://metod-blog.centrdubna.ru/wp-content/uploads/2025/01/Byuzen_Intellekt-karty.pdf

- воспользуйтесь он-лайн сервисами для оформления манд (например, [IOctopus](#) — российский онлайн-сервис для создания ментальных карт).

Практические задания к теме «Модели, методы и техники фасилитации»

Задание 1.

Инструкция:

1. Изучите кейс «Фасилитация с экспертными группами в условиях реализации крупных социально-экономических проектов (проектная фасилитация - Россия). *Источник:* Чумиков, А. Н. Переговоры – фасилитация – медиация: учебное пособие / А. Н. Чумиков. - Москва: Проспект, 2021. – С. 135-141.

2. Изучите кейс «Практика ПОЧТА БАНКА по повышению эффективности бизнеса с использованием инструментов фасилитации», предложенный бизнес-консультантом Михаилом Стависским. Ссылка:

https://facilitators.ru/upload/iblock/f3d/Применение%20инструментов%20фасилитации%20для%20решения%20бизнес-задач_%20Михаил%20Стависский_facilitators.ru.pdf

2. Проанализируйте содержание обоих кейсов в соответствии с предложенными вопросами:

- какая модель фасилитации была реализована?
- какие методы и техники фасилитации были применены для решения бизнес-проблемы?
- какие типы интервенций фасилитатора обеспечили эффективность решения бизнес-проблемы?

3. Сформулируйте обобщающий вывод о том, какие психологические инструменты фасилитации обеспечили результативность решения бизнес-проблем, были ли они достаточны в сложившейся ситуации. По необходимости внесите предложения, касающихся дополнения или изменения методов, техник и технологий фасилитации в решении указанных кейсов.

Задание 2.

Инструкция:

1. Изучите кейс «Медиация и фасилитация при решении управленческих проблем»
Источник: Чумиков, А. Н. Переговоры – фасилитация – медиация: учебное пособие / А. Н. Чумиков. - Москва: Проспект, 2021. – С. 141-147.
2. Проанализируйте содержание в соответствии с предложенными вопросами:
 - какая модель фасилитации была реализована?
 - какие методы и техники фасилитации были применены для решения управленческой проблемы?
 - какие методы и техники медиации были применены для решения управленческой проблемы?
3. Сформулируйте обобщающий вывод о том, какие психологические инструменты фасилитации и медиации обеспечили результативность решения управленческой проблемы, были ли они достаточны в сложившейся ситуации. По необходимости внесите предложения, касающихся дополнения или изменения методов, техник и технологий фасилитации в решении указанного кейса.

Задание 3.

Инструкция:

1. Изучите учебный материал по теме «Фасилитация как сопровождение профессиональной деятельности» - стр.541-589. *Источник:* Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия / составитель О. Г. Ридецкая. — Москва: ЕАОИ, 2012. — 800 с. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/126493> - Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Напишите эссе, раскрывающее перспективы и трудности фасилитации как технологии психологического сопровождения работников бизнес-сферы и управления.
Критерии оценивания эссе: автор в содержании отвечает на вопрос, поставленный в теме, размышляет над предложенной проблемой; демонстрирует умение доказывать свою позицию, формулируя аргументы и подкрепляя их примерами; выдерживает научный стиль изложения и применяет профессиональную лексику.

Задание 4.

Инструкция:

1. Изучите учебно-методический материал по фасилитации. *Ссылка:* Дудоров, Александр Сергеевич. Главная книга о фасилитации : практическое руководство для работы с командами : [12+] / Александр Дудоров, Людмила Дудорова. - Москва : Эксмо, Бомбора, сор. 2025. – 381. - <https://books.yandex.ru/reader/a4L0dQD1?resource=book>
2. Выберите из предложенного источника упражнения для развития компетенций фасилитатора, апробируйте их в своей профессиональной деятельности.
3. Будьте готовы обсудить результаты опыта на практическом занятии.

Задание 5.

1. Изучите учебно-методический материал по фасилитации.

Ссылки:

- 1) Вилкинсон, М. Секреты фасилитации: SMART-руководство по работе с группами: перевод с английского: [0+] / Майкл Вилкинсон. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 514 с. - <https://books.yandex.ru/reader/X2ghe4db?resource=book>
- 2) Сикирин, С. #PRO фасилитацию. Книга-пособие для тренеров, HR и коучей: <https://books.yandex.ru/reader/MYgpvdB5?resource=book>

2. Составьте блок-схему для проведения фасилитирующей сессии по для проблемной темы в сфере бизнеса или управленческой деятельности. Предлагаемые проблемные темы:

- разработать ценности, которые станут основой принятия решений, фундаментом корпоративной культуры компании, а не просто будут красивыми формальными фразами, прописанными в корпоративной книге стандартов;

- проанализировать весь год, с его удачными и менее удачными для организации проектами, и применить полученный опыт в следующем году.

- иное (Ваш выбор).

3. Будьте готовы обосновать свой проект на практическом занятии.

Примерные тестовые задания для текущего контроля

Тестовые задания с одним или несколькими вариантами ответов

1. Что такое менторинг в бизнесе?

А. Контроль сотрудников и проверка их дисциплины

В. Процесс передачи опыта, знаний и поддержки менее опытному специалисту

С. Финансовый аудит компании

2. Ментор – это:

А. Человек, который организует и направляет процесс обсуждения

В. Опытный специалист в определённой профессиональной области, который добровольно делится своими знаниями, навыками и практическим опытом с менее опытным человеком

С. Опытный специалист, который помогает развиваться другому человеку

Д. Клиент компании

3. Фасилитатор – это:

А. Человек, который организует и направляет процесс обсуждения

В. Опытный специалист в определённой профессиональной области, который добровольно делится своими знаниями, навыками и практическим опытом с менее опытным человеком

С. Опытный специалист, который помогает развиваться другому человеку

Д. Инвестор компании

4. Менти – это:

А. Человек, который организует и направляет процесс обсуждения

В. Человек, который осознанно стремится к развитию и обращается за опытом и советом к более компетентному наставнику

С. Конкурент бизнеса

5. Чем менторинг отличается от обычного обучения?

А. Менторинг всегда проходит только онлайн

В. Менторинг основан на личном опыте, диалоге и индивидуальной поддержке

С. Менторинг подходит только руководителям

6. Как часто должны проходить встречи ментора и менти?

А. По заранее согласованному графику

В. Только один раз в год

С. Только при возникновении конфликта

Д. Без какого-либо плана

7. Активное слушание в бизнес-консультировании означает:

А. Давать быстрые рекомендации клиенту

В. Внимательно воспринимать информацию, уточнять смысл и демонстрировать понимание

С. Записывать только финансовые показатели

8. Виды психологического бизнес-консультирования:

А. Индивидуальное

В. Профессиональное

- С. Организационное консультирование
- Д. Командное консультирование
- 9. К методам фасилитации относятся:
- А. Метод «Мировое кафе»
- В. Метод «Поиск будущего»
- С. Метод «Конференция поиска»
- Д. Метод «Открытое пространство»

10. Типы интервенций фасилитатора:

- А. Инструментальная фасилитация
- В. Развивающая фасилитация
- С. Динамическая фасилитация

11. к принципам менторинга относятся:

- А. Целенаправленность
- В. Вовлеченность
- С. Открытость к обучению
- Д. Инвестирование времени
- Е. Инициативность

12. К технологиям менторинга относятся:

- А. Брифинг
- В. Экспликация
- С. Саммит позитивных перемен

Тестовые задания открытого типа

- 13. Приведите пример бизнес-ситуации, где фасилитация может быть полезна.
- 14. Какие проблемы могут возникнуть на встрече без фасилитации?

Тестовые задания на соотношение

15. Соотнесите технологию менторинга и ее характеристику

А. Шедуинг	А. метод обучения и развития сотрудников, при котором менее опытный работник наблюдает за работой более опытного коллеги с целью изучения рабочих процессов, методов принятия решений, коммуникационных стратегий и корпоративной культуры
В. Баддинг	В. метод адаптации новых сотрудников, при котором опытный коллега помогает новичку освоиться в компании, интегрироваться в корпоративную культуру и рабочие процессы
С. Эдвайзинг	С. процесс предоставления экспертных рекомендаций и консультаций, направленных на решение конкретных задач бизнеса или развития личности

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Цели и задачи бизнес-психологического консультирования.
2. Виды запросов в бизнес-психологическом консультировании.
3. Значение консультирования в развитии личностных компетенций сотрудников.
4. Психологическое бизнес-консультирование: содержание и организация консультативной работы.
5. Бизнес-психологическое консультирование в планировании карьеры.
6. Бизнес-психологическое консультирование в вопросах мотивации персонала.
7. Бизнес-психологическое консультирование в формировании корпоративной культуры.
8. Виды психологического бизнес-консультирования: индивидуальное, профессиональное, организационное консультирование.

9. Беседа как базовый метод психологического консультирования.
10. Консультирование по организационному развитию.
11. Теория и практика современных обучающих тренингов.
12. Кросскультурные модели социально-психологических тренингов.
13. Немецкая модель социально-психологического тренинга.
14. Английская модель тренинга социальных навыков.
15. Российская модель тренинга Е. В. Сидоренко.
16. Тренинг временной компетентности в тайм-менеджменте.
17. Медиация как частная технология бизнес-психологического консультирования.
18. Этические и профессиональные принципы в бизнес-психологическом консультировании.
19. Психологическое организационное пространство как предмет бизнес-консультирования.
20. Фасилитация как процесс управления групповой динамикой.
21. Выбор метода фасилитации в зависимости от цели процесса и размера группы.
22. Методы и техники фасилитации с целью развития группы.
23. Методы и технологии фасилитации с целью стратегического планирования.
24. Метод «Мировое кафе (World Café)»: принципы и этапы реализации.
25. Метод «Поиск будущего (Future Search)»: принципы и этапы реализации.
26. Метод «Конференция поиск (Search Conference)»: принципы и этапы реализации.
27. Метод «Открытое пространство (Open Space Technology)»: принципы и этапы реализации.
28. Метод «Динамическая фасилитация (Dynamic Facilitation)»: принципы и этапы реализации.
29. Метод «Саммит позитивных перемен (Appreciative Inquiry Summit)»: : принципы и этапы реализации.
30. Метод «Стратегические изменения в реальном времени (Real Time Strategic Change)»: : принципы и этапы реализации.
31. Метод «Выход за рамки (Work Out)»: : принципы и этапы реализации.
32. Метод «Базовая фасилитация (Basic Facilitation)»: : принципы и этапы реализации.
33. Техники базовой фасилитации (по Р. Шварцу).
34. Техники для разрешения разногласий (решение конфликта).
35. Технологии фасилитации: технология участия (Technology of Participation – ToP), технология открытого пространства (Оуэн).
36. Модель фасилитации на основе структурированного процесса.
37. Модель фасилитации на основе самоорганизующегося процесса.
38. Модель фасилитации на основе спонтанного распределения ролей.
39. Модель фасилитации на основе запланированного распределения ролей.
40. Типы интервенций фасилитатора: инструментальная фасилитация, развивающая фасилитация.
41. Фасилитация в процессе организационных и социальных изменений. Диагностическое направление. Диалогическое направление.
42. Оценка эффективности процесса фасилитации и профессионализма фасилитатора.
43. Ключевые принципы менторинга: целенаправленность, вовлеченность, уважение, открытость к обучению, инвестирование времени, доступность, конфиденциальность, эффективность, добровольность.
44. Т
45. Менторинг и наставничество: сходство и различия.

46. Классификации менторинга: формальный, естественный, ситуативный, супервизионный, менторинг на одном уровне, менторинг по запросу.

47. Технологии американского менторинга: «брифинг», «экспликация», «эволюция», «постановка целей SMART».

48. Классические методы менторинга: метод коммуникативного ядра (по В.Ф. Габдулхакову).

49. Классические методы менторинга: метод экспертного мнения (по А.И. Орлову).

50. Классические методы менторинга: метод критического мышления (по D.F. Halpern).

51. Технологии менторинга: шедуинг, баддинг, тьюторинг, коучинг, эдвайзинг.

52. Модель менторинга «РОСТ»: распределение, организация, самообучение, тактика.

53. Ф

о 54. Логические этапы ментор встреч.

р 55. Фазы отношений Ментор-Менти. Типы отношений: прогрессирующие, стагнация, распад.

ы 56. Компетенции ментора: умение слушать и слышать, создание профессиональной вовлеченности и доверия, поддержание эффективного фокуса, содействие на пути к развитию, способность помогать в личностном росте.

р 57. Менторинг - тайм-менеджмент.

г

а **5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

В рамках освоения дисциплины предусмотрены: устный опрос, письменные опросы, доклады, презентации, выполнение практических заданий, практические занятия.

ц Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

м Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

р Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

г Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

т Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

б Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы.

р Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

а Письменные опросы предполагают сбор информации, максимально релевантной заявленной теме, по источникам высокого качества: учебникам, реферируемым журналам, учебным пособиям. При выполнении письменной работы учитывается: степень релевантности содержания заявленной теме, глубина проработки материала, качество источников информации, грамотность письменной речи, сроки выполнения работы.

е

н

т

о

р

Выполнение практических заданий требует от магистранта владение междисциплинарными знаниями, готовности демонстрировать опыт применения техник и методов бизнес-психологического консультирования.

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности, в ходе которой студент выполняет конкретные виды профессиональных работ (тренинги, ролевые игры, моделирование ситуаций, отработка техник и алгоритмов), имитирующие реальную деятельность психолога в кризисных и экстремальных ситуациях

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые Магистрант может получить на экзамене, равняется 30 баллам.

Шкала оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
17-30	Магистрант в полном объеме усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
13-16	Магистрант усвоил предусмотренный программный материал; аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, но допускал неточности в рассуждениях и в сопоставлении материала из разных источников, теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
8-12	Магистрант недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не владеет в достаточной степени приемами рассуждения и сопоставления материала из разных источников; не связывает теорию с практикой.
0-7	Магистрант допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями, свидетельствующими о незнании предусмотренного программного материала, не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

При выставлении итоговой оценки учитываются результаты выполненных заданий в рамках текущего контроля, а также результаты промежуточной аттестации.

Баллы	Оценивание по двухбалльной системе
81 - 100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Болотова, А. К., Мартынова, А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации / А. К. Болотова, А. В. Мартынова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с.
2. Пищик, В.И. Социально-психологические технологии бизнес-консультирования:

учебное пособие/ В.И. Пищик. – Москва: РУСАЙНС, 2021. – 134 с.

3. Чумиков, А. Н. Переговоры – фасилитация – медиация: учебное пособие / А. Н. Чумиков. — Москва: Проспект, 2021. — 189 с. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/280496> - Режим доступа: для авториз. пользователей.

6.2. Дополнительная литература:

1. Абрамова, Л. Ю. Менторинг в организациях / Л. Ю. Абрамова // Danish Scientific Journal. – 2024. – № 83. – С. 48-50.

2. Амбарова, П. А. Онлайн-менторинг: возможности и риски научного наставничества / П. А. Амбарова, Н. В. Шаброва // Цифровое общество: социологическое измерение настоящего и будущего : Сборник материалов конференции, Москва, 02–03 ноября 2023 года. – Москва: Российское общество социологов, 2024. – С. 468-475.

3. Белкова, Е. А. Наставничество и менторинг в современных условиях управления персоналом / Е. А. Белкова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2017. – № 6(36). – С. 10-12.

4. Болотова, А. К., Мартынова, А. В. Бизнес-тренинг и фасилитация в организационном развитии: учеб. пособие / А. К. Болотова, А. В. Мартынова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2025 — 371, [5] с.

5. Борисова, Т. Ю. Менторинг как эффективный инструмент развития наставников на предприятии / Т. Ю. Борисова // Кадровик. – 2023. – № 9. – С. 67-78.

6. Вилкинсон, М. Секреты фасилитации : SMART-руководство по работе с группами : перевод с английского : [0+] / Майкл Вилкинсон. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 514 с.

7. Ерофеева, А. Г. Наставничество, тьюторинг, менторинг, коучинг: дефинитивный анализ / А. Г. Ерофеева // Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: : Материалы V Международной научной конференции, Донецк, 17–18 ноября 2020 года / Под общей редакцией С.В. Беспаловой. Том 6. Часть 1. – Донецк: Издательство ДонНУ, 2020. – С. 43-46.

8. Исмаилова, Л. А. Менторинг как инструмент трансформации компетенций менеджеров-инноваторов для обеспечения технологического лидерства промышленных предприятий / Л. А. Исмаилова, Т. В. Матягина, Н. Е. Смольянинов // Экономика образования. – 2025. – № 3(148). – С. 102-111.

9. Кайзер, Т. Фасилитация на практике. Как «добывать золото», работая с группами. – М.: «МАНН, ИВАНОВ И ФЕРБЕР», 2020. - Текст : электронный. — URL: <https://rulib.pro/read-book/717140-fasilitatsiya-na-praktike-kak-dobyivat-zoloto-rabotaya-s-gruppami?page=1>

10. Канаев, А. С. Менторинг как инструмент адаптации и развития персонала / А. С. Канаев // Экономика. Социология. Право. – 2023. – № 3(31). – С. 19-25.

11. Лазарева, М. В. Менторинг как инструмент развития сотрудников в организации / М. В. Лазарева, Е. В. Губанова // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2019. – № 4(68). – С. 11-16.

12. Лейс, Л. А. Менторинг как технология развития персонала / Л. А. Лейс // Научные исследования молодых ученых: современные вызовы и тенденции развития российской науки : Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции молодых ученых, Санкт-Петербург, 27 февраля 2024 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2024. – С. 231-234.

13. Матиашвили, В. М. Менторинг и коучинг в системе управления производительностью: американский опыт / В. М. Матиашвили // Развитие и безопасность. – 2019. – № 1. – С. 61-69.

14. Оконечникова, Л. В. Основы консультативной деятельности психолога в организации: теоретические и практические аспекты : учеб. пособие / Л. В. Оконечникова, А. А. Печеркина; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. - 114 с.
15. Переверзева, Н. Ю. Значение менторинга в наращивании человеческого капитала в организации для повышения производительности труда и бизнес-показателей / Н. Ю. Переверзева // Психология коучинга: методология, теория, практика : материалы I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Москва, 11 апреля 2025 года. – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2025. – С. 326-330.
16. Переверзева, Н. Ю. Коучинговые технологии, менторинг и наставничество в подходе обучения действием при развитии руководителей / Н. Ю. Переверзева // Коучинг и наставничество: теория и практика : Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 25–26 апреля 2024 года. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2024. – С. 260-262.
17. Попова, А. В. Менторинг в развитии карьеры молодых специалистов / А. В. Попова // Государство, власть, управление и право: Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 06 декабря 2023 года. – Москва: Государственный университет управления, 2024. – С. 214-215.
18. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия / составитель О. Г. Ридецкая. - Москва: ЕАОИ, 2012. — 800 с. - Текст : электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/126493> - Режим доступа: для авториз. пользователей.
19. Пухова, А. Г. Технология менторинга: понятие, сущность, принципы и функции / А. Г. Пухова, Т. К. Беляева, Л. А. Ярихович // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 79-4. – С. 162-164.
20. Станкевич, Г. Л. Интеграционный менторинг как технология укрепления целостности личности и формирования культуры трансформационного образа жизни / Г. Л. Станкевич, Н. Г. Станкевич // Человек. Общество. Наука. – 2025. – Т. 6, № 3. – С. 60-76.
21. Черменина, А. С. Наставничество, коучинг и менторинг как инструменты решения актуальных задач бизнеса в управлении персоналом / А. С. Черменина // Инновации и инвестиции. – 2025. – № 1. – С. 209-213.

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Образовательная платформа Юрайт <https://urait.ru>
2. ЭБС Лань <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС Знаниум <https://znanium.com/>
4. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
5. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
6. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
7. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
8. Российская психология: информационно_аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
9. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
10. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
11. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>
12. Журнал «Вопросы психологии» — URL: <http://www.voppsy.ru>.
13. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
14. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы Магистрантов.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические средства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;

- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.