Учебный центр ИП Семин Александр Александрович

УТВЕРЖДАЮ
ИП Семин Александр Александрович

_____А.А.Семин

м.п.

«20» октября 2025 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА «МЕТОД «СОЯЗЫК»»

Уровень программы - базовый
Направленность программы - социально-гуманитарная

Московская область
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	**3**
2. СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	**5**
3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)	**7**
4. ФОРМА ИТОГОВОГО МОНИТОРИНГА И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	**19**
5. ОРГАНИЗАЦИОННО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ	**20**
6. УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	**23**
7. УЧЕБНЫЙ ПЛАН (ПРИЛОЖЕНИЕ 1)	**25**
8. КАЛЕНДАРНО-УЧЕБНЫЙ ГРАФИК (ПРИЛОЖЕНИЕ 2)	**26**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цели и задачи дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы

Целью реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «МЕТОД “СОЯЗЫК”» (далее — Программа) является формирование у обучающихся компетенций в области человекоцентричного проектирования и управления изменениями, направленных на сохранение человеческого достоинства, развитие культуры заботы и построение устойчивых организационных систем.

Программа направлена на освоение принципов человекоцентричного бизнес-дизайна, понимание человеческого опыта как основы эффективности и устойчивости, а также на практическое применение метода Соязыка при проектировании и трансформации процессов, коммуникаций и корпоративной культуры. В процессе обучения обучающиеся получат системные знания о структуре метода, принципах опережающей заботы, типах точек уязвимости и способах их преобразования в точки достоинства и заботы. Особое внимание уделяется формированию умений выявлять слепые зоны опыта, анализировать влияние управленческих решений на человеческий фактор, проектировать и внедрять решения, создающие опыт достоинства.

Актуальность программы

Современные организации и проекты в обществе функционируют в условиях высокой динамики, неопределенности и постоянных изменений, где на первый план выходит не только эффективность бизнес-процессов, но и качество человеческих взаимодействий. Именно человеческий фактор определяет устойчивость, инновационность и репутацию любой системы. Однако в большинстве традиционных управленческих и корпоративных практик человеческое измерение по-прежнему рассматривается как второстепенное. Решения принимаются с фокусом на результат, показатели и скорость, что приводит к утрате человеческого достоинства, росту внутреннего напряжения и снижению доверия.

Проблема обезличивания организационных процессов проявляется в формализации коммуникаций, утрате эмпатии в управлении и нормализации практик, создающих опыт унижения или исключения. Люди, находясь в таких системах, постепенно теряют инициативу, перестают проявлять творческое мышление и внутреннюю вовлеченность. Это приводит к накоплению так называемого «следа унижений», невидимого, но разрушительного эффекта, влияющего на мотивацию, климат и результативность команды. В этой связи формирование культуры человечности и достоинства становится не просто этическим требованием, а управленческой необходимостью и стратегическим фактором устойчивого развития.

Метод «Соязык» предлагает практический инструмент для решения этой задачи. Он основан на системном подходе, объединяющем гуманистические принципы и управленческое мышление. Метод позволяет выявлять и анализировать «точки уязвимости», моменты, в которых человек сталкивается с риском утраты достоинства, и трансформировать их в «точки достоинства», «точки заботы» и «точки опережающей заботы». Таким образом, создается управляемая среда, в которой человеческий опыт становится измеряемым и осмысленным элементом системы.

Актуальность программы определяется необходимостью формирования нового типа управленческого мышления: человекоцентричного, основанного на понимании, что устойчивость бизнеса, качество сервиса и эффективность команд напрямую зависят от того, насколько организация сохраняет и поддерживает человеческое достоинство. Программа отвечает запросам современного рынка труда, где ценятся не только технические и аналитические компетенции, но и способность выстраивать доверительные отношения, создавать безопасную коммуникационную среду и предотвращать профессиональное выгорание. Внедрение человекоцентричных принципов в стратегию, процессы и культуру

организации становится необходимым условием ее конкурентоспособности, устойчивости и социальной ответственности.

Цели программы:

Освоение теоретических основ человекоцентричного подхода и метода «Соязык» как системы стандартов, направленных на сохранение человеческого достоинства и развитие культуры человечности в организациях.

Формирование у обучающихся способности видеть организационные процессы через призму человеческого опыта, определять, какие решения, коммуникации и практики создают уязвимость, а какие формируют опыт достоинства и заботы.

Развитие навыков анализа и редизайна организационных процессов с использованием карты точек уязвимости, методов рефрейминга, ТРИЗ, MARS и бенчмаркинга для поиска устойчивых человекоцентричных решений.

Изучение принципов проектирования и прототипирования решений, создающих опыт достоинства, а также методов тестирования и оценки их эффективности в реальных рабочих контекстах.

Формирование компетенций по внедрению изменений в логике модели Change Experience Design (CED), основанной на управлении человеческим опытом, вовлечённости и доверии.

Развитие понимания роли эмпатии как профессионального инструмента управленца, консультанта и организатора изменений, способствующего построению безопасной и уважительной коммуникации.

Освоение подходов к созданию человекоцентричных стандартов, чек-листов и регламентов, которые обеспечивают устойчивость и качество взаимодействия в команде и организации.

Формирование целостного взгляда на культуру достоинства как основу стратегической устойчивости и эффективности современной организации.

Развитие способности проводить диагностику организационных уязвимостей, проектировать и защищать решения по их трансформации в человекоцентричные процессы.

Подготовка к применению метода «Соязык» в профессиональной деятельности для проектирования, сопровождения и внедрения изменений, укрепляющих доверие, осознанность и человечность в деловой и социальной среде.

Задачи программы:

Изучение теоретических основ человекоцентричного бизнес-дизайна и принципов метода «Соязык» как инструмента управления человеческим опытом.

Формирование представления о роли человеческого достоинства как ключевого фактора устойчивости, доверия и эффективности организационных систем.

Освоение методов анализа организационных процессов и выявления точек уязвимости, влияющих на качество человеческого опыта и корпоративную культуру.

Изучение подходов к редизайну процессов и проектированию человекоцентричных решений с применением инструментов рефрейминга, ТРИЗ, MARS и бенчмаркинга.

Развитие способности формулировать гипотезы и создавать прототипы решений, направленных на предотвращение уязвимости и формирование опыта достоинства.

Овладение методами тестирования и оценки эффективности разработанных решений в реальных профессиональных контекстах.

Изучение принципов внедрения изменений по модели Change Experience Design (CED), обеспечивающей участие всех заинтересованных сторон и сохранение человеческого измерения трансформаций.

Формирование умений проектировать и внедрять стандарты, регламенты и коммуникационные форматы, поддерживающие культуру заботы и уважения.

Развитие навыков эмпатического восприятия и профессионального диалога как основ управления человеческим опытом и укрепления доверия в коллективе.

Формирование готовности к самостоятельному применению метода «Соязык» при проектировании, сопровождении и реализации изменений, направленных на укрепление культуры достоинства и человечности в организации.

1.2 Нормативно-правовая база разработки программы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;

2. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

3. Постановление Правительства РФ от 11.10.2023 № 1678 от 11.10.2023 г. «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Предметные результаты:

Знает основные понятия и категории метода «Соязык», включая принципы человекоцентричного бизнес-дизайна, структуру человеческого опыта, типологию точек уязвимости и механизм их преобразования в точки достоинства и заботы.

Понимает значение человеческого достоинства как системообразующего элемента организационной культуры и основы устойчивого развития команды, проекта и компании.

Осваивает методы анализа процессов, коммуникаций и решений с точки зрения влияния на человеческий опыт, выявления слепых зон взаимодействия и скрытых рисков уязвимости.

Развивает навыки проектирования и редизайна организационных процессов с применением инструментов рефрейминга, ТРИЗ, MARS и бенчмаркинга.

Применяет принципы метода «Соязык» при создании прототипов решений, направленных на повышение доверия, безопасности и вовлеченности в организации.

Овладевает подходами к тестированию и оценке решений с использованием карты точек уязвимости и карточки «опыта достоинства».

Развивает умение проектировать и внедрять изменения по модели Change Experience Design (CED), выстраивая последовательность шагов, распределение ролей и систему метрик.

Формирует компетенцию в разработке человекоцентричных стандартов, регламентов и коммуникационных форматов, обеспечивающих устойчивое развитие организационной среды.

Применяет полученные знания и навыки при анализе, проектировании и внедрении управленческих решений, поддерживающих культуру человечности, заботы и уважения.

Формирует системное представление о методе «Соязык» как инструменте построения доверительных и осознанных отношений в профессиональной и социальной среде.

Обладает навыками:

Проведения анализа организационных процессов с позиции человеческого опыта, выявления точек уязвимости, фиксирования причин, создающих риск потери достоинства, и формулирования направлений для их трансформации.

Применения метода «Соязык» для диагностики и описания организационных ситуаций через карту точек уязвимости и карточку «опыта достоинства», что позволяет системно отслеживать влияние управленческих решений на человека.

Разработки и проектирования человекоцентричных решений, направленных на создание безопасных, уважительных и поддерживающих форм взаимодействия в команде и организации.

Использования инструментов генерации решений: рефрейминга, ТРИЗ, MARS и бенчмаркинга для поиска альтернативных сценариев, устранения противоречий и формирования инновационных подходов к управлению человеческим опытом.

Создания прототипов организационных изменений, описания их структуры, шагов внедрения и ожидаемых эффектов с учетом принципов заботы, доверия и опережающего внимания к потребностям человека.

Проверки и корректировки разработанных решений в формате симуляций и практических кейсов, получения обратной связи и адаптации прототипов под реальные условия работы организации.

Применения модели Change Experience Design (CED) для планирования и сопровождения изменений, распределения ролей, определения сроков, ресурсов и метрик успешности.

Проектирования стандартов, регламентов и коммуникационных практик, укрепляющих доверие, снижая риск выгорания и конфликтов, создающих культуру уважения и человечности.

Организации конструктивного диалога в профессиональной среде, умения задавать уточняющие вопросы, выстраивать доверительное общение, сохранять нейтральность и проявлять эмпатию при решении сложных ситуаций.

Использования профессионального языка Соязыка при описании человеческого опыта, ведении коммуникаций и аргументации управленческих решений, что способствует формированию устойчивой человекоцентричной корпоративной культуры.

Метапредметные результаты:

Развитие внимательности и осознанного восприятия собственных реакций в процессе анализа и проектирования человеческого опыта, формирование способности сохранять внутреннее равновесие при работе с конфликтными и уязвимыми ситуациями.

Формирование умения критически оценивать информацию о человекоцентричных подходах, управленческих моделях и корпоративных практиках, отличать достоверные данные от поверхностных интерпретаций и применять их в профессиональном контексте.

Освоение комплексных приемов организации совместной работы и обсуждения в командах, направленных на достижение согласованных решений, последовательность действий и поддержание конструктивного диалога.

Развитие навыков стратегического планирования и организации деятельности с учётом человеческого фактора, распределения ресурсов и баланса интересов всех участников процесса.

Владение методами саморегуляции, самоконтроля и управления вниманием при решении профессиональных задач, связанных с анализом человеческого опыта, внедрением изменений и сопровождением командных процессов.

Развитие критического и системного мышления, способности анализировать взаимосвязи между организационными решениями, культурой взаимодействия и уровнем человеческого достоинства.

Освоение инструментов эффективной коммуникации, включая эмпатическое слушание, точную формулировку обратной связи и навыки ведения диалога в условиях неопределенности.

Применение цифровых инструментов и интерактивных сервисов для визуализации данных, работы с картой точек уязвимости, коллективного проектирования и дистанционного взаимодействия.

Формирование устойчивых профессиональных привычек, направленных на развитие человечности, заботы и уважения в профессиональной среде, а также личной ответственности за качество коммуникации и решений.

Развитие способности учитывать социальные, психологические и культурные аспекты человеческого опыта при проектировании процессов, создании сервисов и реализации организационных изменений.

Личностные результаты:

Осознание ценности человеческого достоинства как основы профессионального поведения и личной ответственности за качество взаимодействия в любой системе.

Формирование внутренней установки на уважение, эмпатию и заботу как неотъемлемых составляющих профессиональной деятельности и коммуникации.

Развитие способности к саморефлексии, пониманию собственных реакций, установок и их влияния на взаимоотношения в коллективе и на принятие решений.

Укрепление уверенности в необходимости этичного, прозрачного и уважительного подхода к управлению, консультированию и организации процессов.

Формирование личной позиции, основанной на принципах человечности, доверия и взаимного уважения, а также готовности защищать эти принципы в профессиональной среде.

Развитие внутренней устойчивости и эмоциональной зрелости при работе в условиях неопределенности, напряжения или конфликта интересов.

Осознание значимости человеческого опыта как источника развития, инноваций и устойчивости организации.

Формирование ориентации на профессиональное саморазвитие, постоянное обучение и расширение компетенций в области человекоцентричного проектирования и управления изменениями.

Развитие готовности к совместной деятельности, построенной на уважении, диалоге и взаимной поддержке.

Воспитание культуры ответственности, осознанности и доброжелательности как личностных качеств, определяющих качество профессиональной среды и устойчивость организации.

3. СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1 Учебный план программы (Приложение 1)

Учебный план определяет качественные и количественные характеристики образовательной программы дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы:

- объемные параметры учебной нагрузки;
- перечень дисциплин (модулей) и их составных элементов;
- последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся;
- виды учебных занятий;
- распределение различных форм промежуточного мониторинга;
- объемные показатели подготовки и проведение итогового мониторинга.

Учебный план дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы (далее ДООП) «МЕТОД «СОЯЗЫК»» представлен в приложении (Приложение 1).

Категория обучающихся:

По программе могут обучаться взрослые обучающиеся в возрасте от 18 лет и старше.

Уровень образования: без требований к образованию.

Формирование групп осуществляется без вступительных испытаний.

Форма обучения: применяется исключительно электронного обучения с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Уровень сложности программы: начальный/стартовый уровень. Содержание программы подразумевает логическую последовательность изложение учебного материала, принятие и усвоение новых знаний и умений на базе уже имеющихся.

Программа предполагает:

разновозрастный характер объединений;

дистанционную форму реализации программы.

В рамках реализации Программы применяются следующие виды контроля:

входной контроль (начало обучения);

промежуточный контроль (по результатам изучения модулей);

итоговый контроль (в конце периода освоения программы).

Текущий контроль предметных результатов проводится на каждом занятия в форме письменного опроса, тестирования, саморефлексии по определению качества и полноты выполнения практического задания.

Организационно-педагогические условия:

Программа реализуется педагогом дополнительного образования, имеющим высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

Образовательный процесс осуществляется на основании учебного плана и регламентируется расписанием занятий для каждой учебной группы.

Срок обучения: 38,4 ак.часов, 2 недели.

3.2. Календарный учебный график

Календарный учебный график устанавливает детальное распределение учебной нагрузки, в том числе самостоятельной работы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям), иным видам учебной деятельности обучающихся.

Дата начала реализации программы определяется приказом ИП Семиным А.А.

Календарный график дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы определяет последовательность и трудоемкость освоения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы мониторинга знаний обучающихся по неделям обучения и представлен в приложении (Приложение 2).

Предварительные требования: знать основы компьютерной грамотности.

4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

Рабочая программа является основным документом, регламентирующим содержание обучения при реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

Рабочая программа определяет:

- место учебной дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы;
- цели и задачи учебной дисциплины (модуля) – требования к результатам освоения;
- объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы;
- тематический план и содержание учебной дисциплины (модуля) и его составных элементов;
- условия реализации учебной дисциплины (модуля);
- контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины (модуля).

В рабочей программе каждой дисциплины (модуля, курса) сформулированы конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемой компетенции по вопросам по вопросам формирования знаний, умений и навыков организации частной практики.

Модуль 1. Человечность как метод

Цели: формирование понимания метода Соязыка как системы профессиональных стандартов и управленческих инструментов, направленных на сохранение человеческого достоинства. Освоение подходов, позволяющих интегрировать принципы человечности, эмпатию и культуру заботы в управленческую и организационную практику.

Задачи: изучить принципы Соязыка и десять элементов человеческого достоинства. Сформировать понимание эмпатии как профессионального действия и управленческой компетенции. Научиться выявлять и анализировать точки уязвимости в организационных процессах. Осознать влияние управленческих противоположностей на человеческое взаимодействие и устойчивость системы.

Знания: структура и содержание метода Соязыка. Основные принципы и элементы человеческого достоинства. Типология точек уязвимости и их значение для организационной культуры. Связь эмпатии, доверия и эффективности в управленческих решениях.

Умения и навыки: применять принципы Соязыка в профессиональных и управленческих контекстах. Анализировать ситуации потери достоинства и определять системные причины уязвимости. Использовать эмпатию как метод исследования человеческого опыта. Разрабатывать решения, направленные на сохранение достоинства и формирование человекоцентричных организационных процессов.

Содержание модуля:

Тема 1.Введение в метод Соязыка

Метод Соязыка — система профессиональных стандартов, измерений и навыков, направленных на поддержание человеческого достоинства и развитие культуры человечности в организациях. В основе метода лежит понимание человека из его положения, совместное создание решений («ничего для нас без нас»), внимательное отношение с учётом индивидуального контекста («поправка на боковой ветер»), приоритет диалога («если не можешь помочь — поговори»), польза без унижения, пространство без унижения, личная ответственность и саморефлексия («начинать с себя»). Десять элементов человеческого достоинства формируют практическую основу метода и задают параметры оценки качества взаимодействия между людьми и системами. Каждый элемент отражает конкретный аспект человеческого опыта и служит критерием проявления человечности в профессиональной среде. Командный процесс в методе Соязыка строится на принципах взаимного уважения, открытости, участия и распределенной ответственности. Работа команды направлена на выявление и преодоление практик, которые снижают достоинство человека, и на создание устойчивой культуры заботы и осознанности во всех уровнях взаимодействия.

Тема 2. Эмпатия как метод

Эмпатия, как метод Соязыка формирует основу человеческого взаимодействия и управления. Это инструмент, с помощью которого создаются процессы, сохраняющие

достоинство человека и предотвращающие унижение. Эмпатия выступает не как эмоциональная реакция, а как профессиональное действие, направленное на поддержание связи, понимания и уважения в любой системе отношений. Метод Соязыка трактует эмпатию как управленческую компетенцию, которая помогает видеть другого из его положения, учитывать контекст, различать смысл и чувство, принимать решения без нарушения человеческого достоинства. В условиях командной и организационной работы эмпатия становится фактором устойчивости, доверия и мотивации. Тема включает анализ причин потери эмпатии у руководителей и сотрудников, осознание механизмов накопления унижения и привычки к безразличию. Через эту оптику становится видимо, каким образом системы, процессы и регламенты формируют повседневные проявления нечеловечности. Эмпатия как метод создает основу культуры заботы, где профессиональные действия соотносятся с принципами человечности. Она делает возможным осознанное управление отношениями, восстановление доверия и формирование организационной среды, в которой человек остается ценностью.

Тема 3. Карта точек уязвимости

Карта точек уязвимости представляет собой метод изучения человеческого опыта внутри организации, который позволяет выявлять и анализировать ситуации, в которых человек сталкивается с угрозой потери достоинства. Метод применяется для понимания того, как именно организационные процессы, управленческие решения и модели коммуникации влияют на состояние человека, его доверие и ощущение безопасности. Каждая точка уязвимости отражает конкретный момент взаимодействия, в котором человек становится чувствителен к форме обращения, стилю общения, правилам или принятым в системе нормам поведения. Через такие точки проявляется реальный уровень человечности в компании. Карта используется для описания и фиксации этих моментов, чтобы видеть не отдельные инциденты, а закономерности и системные причины. В структуре карты различаются четыре типа точек. Точка унижения обозначает эпизод, при котором нарушено человеческое достоинство, возникает чувство стыда, обесценивания или бессилия. Точка достоинства отражает момент, когда человек, находясь в уязвимом положении, сохраняет ощущение уважения и признания. Точка заботы показывает ситуацию, в которой к человеку проявлено внимание и поддержка, что помогает восстановить внутреннее равновесие. Точка опережающей заботы описывает действие, при котором возможная уязвимость предотвращается заранее.

Карта строится на анализе ключевых организационных областей: функции, процесса, пространства, коммуникации и культуры. Эти области позволяют проследить, где именно возникают риски унижения, и понять, какие механизмы в них действуют. Работа с картой помогает увидеть слепую зону опыта, где мелкие, на первый взгляд незначительные эпизоды создают накопленный след унижений, снижающий доверие и вовлеченность.

Метод используется как инструмент осмысления и проектирования среды, в которой человеческое достоинство становится частью управленческой системы. Он объединяет эмпатию, наблюдение и аналитический подход, переводя гуманистические принципы в конкретные управляемые практики.

Тема 4. Учебная дуэль и рефлексия

Учебная дуэль и рефлексия раскрывают противоречия, с которыми сталкиваются управленцы при принятии решений, где необходимо одновременно сохранять эффективность и человеческое измерение взаимодействия. Работа направлена на осознание того, как организационные приоритеты влияют на атмосферу доверия, чувство безопасности и качество коммуникации между людьми. Формат учебной дуэли используется для анализа управленческих противоположностей, которые формируют внутреннюю культуру компании. Защита противоположных позиций позволяет увидеть не просто разные взгляды, а основания, из которых вырастают управленческие действия. Каждая пара противоположных установок раскрывает конкретные дилеммы: скорость и эмпатия, результат и процесс,

показатели и отношения, контроль и доверие, страх и забота. В ходе аргументации и анализа становится заметно, какие решения поддерживают человеческое достоинство, а какие подталкивают систему к формализму и выгоранию. После работы с противоположностями обсуждается, как глубокое понимание человеческого опыта способно менять управленческие подходы и организационные процессы. Разговор о связи между эмпатией, осознанностью и эффективностью помогает переосмыслить привычные формы взаимодействия, увидеть, как доверие и забота становятся инструментами устойчивого развития. Рефлексия закрепляет понимание закономерностей, связывающих человеческое достоинство, управленческое мышление и результативность. Она позволяет обобщить полученный опыт, выявить личные выводы и определить направления изменений, которые делают организационные процессы более человечными и устойчивыми.

Учебно–методическое и информационное обеспечение:

Материально–техническое оснащение включает: ПЭВМ под управлением операционной системы Microsoft Windows, Linux либо MacOS с установленным веб–браузером (Google Chrome/Mozilla Firefox/Safari).

ПЭВМ используются в целях: просмотра видеолекций преподавателя; демонстрации слайдов презентаций для пояснения материала, изучаемого в ходе лекционных и практических занятий; в целях ознакомления с электронными курсами, учебниками, учебными пособиями; выполнения практических заданий.

Самостоятельная работа для Модуля 1. Человечность как метод

В рамках модуля обучающемуся предлагается:

Изучить правила этики: конфиденциальность, уважение индивидуальных потребностей женщины, работа в пределах компетенции, использование подтвержденных данных, поддержка репутации.

Отработать алгоритм первой связи: представление, выбор формата взаимодействия, уточнение сути проблемы и мотивации, фиксация возраста ребенка и состояния матери, согласование времени визита, уведомление перед приездом, корректная реакция на отмену.

Освоить порядок работы на дому: приветствие, позитивный настрой, соблюдение внешнего вида и гигиены, выбор места для работы, ведение записей, установление контакта, взаимодействие с родственниками, вовлечение отца.

Закрепить навыки сбора информации: дата родов, способ родоразрешения, порядок ребёнка, болевые ощущения, динамика веса, режим сна и кормлений, жалобы и беспокойства, условия ухода.

Проработать алгоритмы действий при распространенных ситуациях: лактостаз, мастит, боль в груди, температура, трещины сосков, недостаток молока, плохой набор веса, беспокойное поведение у груди, гиперлактация, отлучение от груди. Для каждой ситуации составить рекомендации, определить критерии контроля и фиксации результата.

Ознакомиться с возможностями дистанционных форматов: аудио- и видеосообщения, звонки и видеозвонки.

Проанализировать особенности поддержки женщины на разных этапах лактации: старт кормления, кризисные периоды, завершение грудного вскармливания.

Результатом самостоятельной работы является закрепление правил взаимодействия, освоение алгоритмов работы в разных форматах, понимание специфики поддержки женщины на каждом этапе лактации и готовность применять полученные знания на практике.

Задания к Модулю 1

Задание 1 к Модулю 1

Домашнее задание для самостоятельного выполнения:

Вспомнить два случая из личного или профессионального опыта: один, связанный с переживанием унижения, и один, в котором проявилась забота.

К каждому примеру описать обстоятельства, при которых это произошло, кто был участником взаимодействия, какие чувства возникли и какие правила, процессы или формы коммуникации стали причиной ситуации.

После описания выделить, какие системные механизмы создали условия для унижения или, наоборот, поддержали заботу. Сделать короткий вывод о том, что объединяет эти ситуации и как они соотносятся с принципами Соязыка.

Ответы разместите на Платформе.

Задание 2 к Модулю 1

Практическое задание. Выполните практические упражнения, результаты зафиксируйте письменно.

Упражнение “Зеркало”

Один участник описывает ситуацию взаимодействия, в которой присутствовало непонимание, напряжение или конфликт. Второй участник отражает услышанное, передавая не факты, а смысл и эмоциональное состояние собеседника. После обмена ролями участники фиксируют, какие слова, формулировки и интонации усиливали ощущение понимания, а какие создавали дистанцию. Цель упражнения: научиться видеть внутреннее состояние человека и возвращать ему ощущение услышанности и уважения.

Упражнение “Без советов”

Партнеры по очереди рассказывают о сложной ситуации, в которой им хотелось бы поддержки. Слушающий удерживает позицию эмпатии и полного внимания, не прерывает рассказ, не даёт советов и не предлагает решений. После завершения обмена обсуждается, насколько сложно было оставаться в позиции слушателя и как меняется восприятие, когда фокус смещается с решения на понимание. Цель упражнения: развитие способности быть рядом без контроля, вмешательства и оценки.

Упражнение “Эмпатическая переформулировка”

Каждый участник выбирает фразу, услышанную от коллеги или клиента, и пробует передать ее заново через чувства, стоящие за словами. Основное на что нужно обратить внимание: не повторить содержание, а обозначить эмоциональный смысл: тревогу, страх, обиду, надежду. После обмена участники обсуждают, как изменилась коммуникация при переходе от фактов к чувствам. Цель упражнения: научиться различать эмоциональные сигналы и переводить их в язык понимания и поддержки.

Практическое задание. Кейс «Совещание с результатом»

В отделе продаж проходит еженедельное совещание. Руководитель начинает встречу с обзора невыполненных планов и делает акцент на отставании двух сотрудников. В речи звучат фразы: «Вы опять подвели команду», «Как долго нам ещё ждать нормальных результатов». Остальные участники молчат. Один из сотрудников пытается объяснить, что задержка вызвана изменением условий у клиента, но руководитель прерывает его: «Не ищите оправданий, нас интересует только результат». После совещания сотрудники не задают вопросов и быстро расходятся.

На следующий день один из сотрудников отправляет отчёт с минимальными комментариями и без предложений по улучшению. Второй избегает участия в общих обсуждениях, начинает работать изолированно. Через неделю руководитель отмечает снижение инициативности всей команды и называет происходящее «упадком мотивации».

Найдите в кейсе три уязвимости и одно проявление достоинства. Определите, какие элементы управленческого процесса создают риск унижения, какие формы коммуникации усиливают уязвимость и где могла бы проявиться забота. Обсудите, какие изменения можно

внести в формат совещания, чтобы сохранить человеческое достоинство и восстановить доверие.

Домашнее задание

Опишите аналогичную ситуацию из собственного опыта, где наблюдались элементы уязвимости или заботы. Выделите три уязвимости и одно проявление достоинства. Проанализируйте, какие системные механизмы сформировали эти эпизоды, и предложите способы изменения процесса, которые позволили бы поддержать достоинство и проявить эмпатию как профессиональное действие. Сделайте письменное заключение, отражающее личные наблюдения и выводы о роли эмпатии в управленческой и повседневной практике.

Ответы разместите на Платформе.

Задание 3 к Модулю 1

Практическое задание. Выполните практические упражнения, результаты зафиксируйте письменно.

Проанализируйте конкретные ситуации взаимодействия, в которых проявляются риски утраты человеческого достоинства. Определите три ключевые точки унижения. Для каждой точки зафиксируйте, где она возникает: в функции, процессе, пространстве, коммуникации или культуре. Опишите, какие действия, решения или правила создают уязвимость, и какие последствия они вызывают для человека и команды.

Выделите одну зону возможного быстрого улучшения, где изменение формата коммуникации, управленческого подхода или организационного процесса может снизить риск унижения и повысить уровень доверия. Определите, какие шаги можно предпринять для устранения проблемы.

Сформулируйте вопросы для редизайна процессов, которые помогут уточнить системные причины уязвимости и найти управленческие решения. Пример: «Что в этом процессе делает человека уязвимым?» «Какие элементы коммуникации создают ощущение унижения?» «Как можно изменить структуру взаимодействия, чтобы сохранить достоинство?»

Домашнее задание

Выберите одну реальную ситуацию из своего опыта, в которой проявились признаки унижения или потери достоинства. Определите три точки уязвимости и одну зону быстрого улучшения. Оцените, какие организационные механизмы создают эти точки, и предложите конкретные изменения, которые могли бы предотвратить повторение подобных случаев. Подготовьте письменное описание анализа и выводов.

Ответы разместите на Платформе.

Задание 4 к Модулю 1

Практическое задание. Выполните практические упражнения, результаты зафиксируйте письменно.

Практическое задание

Подготовьте короткую защиту позиции, противоположной вашему личному мнению по одной из управленческих дилемм: скорость и эмпатия, результат и процесс, показатели и отношения, контроль и доверие, страх и забота. Постройте аргументацию с позиции логики бизнеса, используя рациональные доводы, организационные цели и требования эффективности. Отразите, каким образом выбранная позиция влияет на культуру доверия, мотивацию и сохранение человеческого достоинства в команде.

После выступления проанализируйте, какие чувства и инсайты возникли в процессе защиты противоположной точки зрения. Определите, как изменилось восприятие баланса между результатом и человечностью в управленческих решениях.

Результат: развиты навыки рациональной защиты человекоцентричного подхода; зафиксированы личные инсайты и новые управленческие принципы.

Домашнее задание

Выберите одну из рассмотренных управленческих дилемм и опишите ее проявление в вашей профессиональной практике. Сформулируйте, как можно сохранить баланс между бизнес-логикой и человеческим измерением, не теряя эффективности. Определите новые управленческие принципы, которые помогут интегрировать человекоцентричный подход в систему управления. Подготовьте письменный ответ, который отражает личные выводы и наблюдения.

Ответы разместите на Платформе.

Методические указания: программой общеобразовательной общеразвивающей программы «МЕТОД «СОЯЗЫК»» предусмотрены следующие виды занятий: лекции в форме видеолекций и самостоятельная работа с применением ДОТ.

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные вопросы согласно содержанию Модуля 1 Человечность как метод. В ходе самостоятельной работы с применением ДОТ углубляются и закрепляются знания обучающихся по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки правильной оценки своих навыков и качеств; навыки работы с понятийным аппаратом. В процессе освоения модуля обучающиеся могут пользоваться консультациями педагогов дополнительного образования и рассчитывать на поддержку кураторов в общем чате группы и личном кабинете.

Модуль 2. Дизайн решений и внедрение

Цели: сформировать целостное понимание принципов человекоцентричного бизнес-дизайна как системы проектирования, основанной на человеческом опыте. Развить способность видеть взаимосвязь между управленческими решениями, организационными процессами и сохранением человеческого достоинства. Освоить применение метода Соязыка как инструмента построения устойчивых, заботливых и доверительных систем взаимодействия. Сформировать практическое умение переходить от анализа уязвимостей к созданию решений, формирующих опыт достоинства и опережающей заботы.

Задачи: изучить теоретические основы человекоцентричного подхода и определить его значение в современном управлении. Определить роль человеческого опыта как ключевого источника устойчивости и эффективности организации. Освоить методы анализа точек уязвимости и их трансформации в точки достоинства. Изучить и отработать применение инструментов генерации решений, включая рефрейминг, ТРИЗ, MARS и бенчмаркинг. Разработать навыки проектирования и тестирования прототипов решений в логике метода Соязыка. Сформировать компетенцию по созданию планов внедрения изменений с применением модели Change Experience Design. Развить способность аргументировать управленческие решения через их влияние на человеческий опыт и корпоративную культуру.

Знания: структура и содержание метода Соязыка. Принципы человекоцентричного бизнес-дизайна и опережающей заботы. Подходы к проектированию процессов, направленных на сохранение человеческого достоинства. Типология точек уязвимости и механизмы их диагностики. Логика построения карты уязвимостей. Основы проектирования и прототипирования человекоцентричных решений. Структура карточки «опыта достоинства». Принципы модели Change Experience Design. Критерии оценки устойчивости и эффективности внедренных изменений.

Умения и навыки: выявлять и описывать точки уязвимости в организационных процессах. Анализировать влияние управленческих решений на человеческий опыт. Применять инструменты рефрейминга, ТРИЗ, MARS и бенчмаркинга для поиска решений. Разрабатывать и тестировать прототипы человекоцентричных процессов. Планировать и реализовывать внедрение изменений с учетом человеческого измерения. Оценивать результаты трансформаций через призму доверия, достоинства и заботы.

Содержание модуля:

Тема 1. Принципы человекоцентричного бизнес-дизайна

Принципы человекоцентричного бизнес-дизайна описывают систему проектирования процессов, продуктов и управленческих решений, основанную на понимании человеческого опыта как ключевого источника эффективности и устойчивости организации. Основное внимание уделяется переходу от реактивного подхода к проактивному, когда забота о человеке становится встроенной характеристикой бизнес-системы. Такой подход обеспечивает не только сохранение достоинства, но и формирование доверия, инициативности и вовлеченности. Концепция человекоцентричного дизайна объединяет гуманистические принципы и инструменты стратегического проектирования. В фокусе находятся механизмы, которые позволяют организациям видеть скрытые потребности сотрудников, клиентов и партнеров и строить процессы, предотвращающие появление уязвимости. Применение принципов опережающей заботы позволяет проектировать рабочие среды и сервисные модели, способные поддерживать человека даже в условиях неопределенности, высокой нагрузки или конфликта интересов. Три практических подхода к генерации решений. Рефрейминг используется для переосмысления ситуации и изменения оптики восприятия проблемы, что делает возможным поиск альтернативных сценариев действия. Метод «Решение без решения», основанный на принципах ТРИЗ и MARS, направлен на выявление скрытых противоречий и поиск системных путей их разрешения без прямого вмешательства в процессы. Бенчмаркинг индустрии применяется для анализа лучших практик и их адаптации к собственным организационным условиям, как это проявилось, например, в опыте возвращения сотрудников в офис после пандемии. Принципы человекоцентричного бизнес-дизайна формируют основу для системных изменений, в которых управленческие решения оцениваются не только по эффективности, но и по их влиянию на человеческое достоинство, качество взаимодействия и устойчивость корпоративной культуры.

Тема 2. “Ничего для нас без нас”: прототипирование и тестирование решений

«Ничего для нас без нас» представляет собой этап проектирования, прототипирования и тестирования решений, направленных на создание систем, поддерживающих человеческое достоинство. Основой является принцип включенности, при котором решения разрабатываются совместно с теми, кто непосредственно вовлечен в процесс и испытывает на себе последствия организационных изменений. Такой подход обеспечивает реалистичность, точность и жизнеспособность создаваемых моделей. Практическую основу составляют примеры внедрения метода Соязыка в компаниях Еврохим и Эконика, где совместное проектирование позволило перевести абстрактные ценности человечности в конкретные управленческие действия. На этих кейсах показано, как через вовлечение сотрудников и клиентов формируются новые стандарты взаимодействия, обновляются процессы обслуживания и внутренние коммуникации, а элементы культуры переосмысливаются через призму достоинства и заботы.

В структуру работы входят различные формы решений, которые позволяют закрепить изменения на системном уровне. К ним относятся чек-листы, обеспечивающие контроль качества взаимодействий, регламенты и стандарты, задающие новые модели поведения, процессы, перераспределяющие ответственность и обратную связь, коммуникационные форматы, повышающие прозрачность и доверие, а также элементы культурных трансформаций, укрепляющие человекоцентричное мышление. Формулирование гипотез становится ключевым этапом проектирования. Каждая гипотеза отвечает на вопрос, какие конкретные изменения создают опыт достоинства и снижают уязвимость человека в системе. Эти гипотезы служат отправной точкой для прототипирования решений, оценки их реализуемости и прогноза эффектов для организации.

Результаты работы оформляются в виде карточек «опыта достоинства». В карточке фиксируются содержание решения, ожидаемый эффект, точки возможных рисков, критерии

успешности и показатели устойчивости. Такой формат делает процесс тестирования управляемым, позволяет отслеживать, как внедрение изменений влияет на атмосферу доверия, культуру общения и общее качество человеческого опыта в организации.

Тема 3. Проверка прототипов и внедрение изменений

Проверка прототипов и внедрение изменений представляют собой заключительный этап цикла работы в логике Соязыка, где разработанные решения переходят из концепции в практическое применение. Основная задача этого этапа, проверить, как новые сценарии взаимодействия влияют на человеческий опыт и способны ли они устойчиво поддерживать достоинство, доверие и заботу в организационной среде.

Проверка прототипов проводится через симуляцию «День из жизни сотрудника». Этот формат позволяет смоделировать типичные рабочие ситуации и проиграть обновленные сценарии поведения. На основе наблюдений фиксируются моменты, в которых новые подходы действительно улучшают взаимодействие, снижают уязвимость и делают коммуникацию более человечной. Важно выявить, какие элементы работают, а какие требуют доработки до начала внедрения изменений в реальную практику. В концептуальной части рассматриваются принципы управления изменениями в модели CED (Change Experience Design). Этот подход описывает, как внедрять трансформации с учетом человеческого измерения, минимизируя сопротивление и усиливая вовлеченность. Основное внимание уделяется последовательности шагов внедрения, распределению ролей и ответственности, выстраиванию коммуникации и фиксации критериев успеха. Результатом работы становится план трансформации, включающий ключевые шаги, вовлечённые стороны, сроки и метрики оценки. Такой план обеспечивает управляемое внедрение изменений и закрепление человекоцентричных принципов в системе процессов, коммуникаций и культуры организации.

Тема 4. Форум изменений и защита проектов

Анализ процессов и ситуаций, в которых проявляются уязвимости человека в организации, позволяет увидеть, какие действия, правила и модели поведения формируют опыт унижения или, наоборот, поддерживают достоинство. Основное внимание направлено на конкретные примеры рабочих взаимодействий, управленческих решений и коммуникационных сценариев, где возникает риск потери уважения или чувства причастности.

Работа включает фиксацию выявленных точек уязвимости, описание условий, при которых они возникают, и оценку их влияния на атмосферу доверия и безопасность человека в системе. На основе собранных данных проводится редизайн процессов: пересмотр структуры, распределения ответственности, форматов коммуникации и стандартов поведения. Через эти изменения выстраивается логика, при которой взаимодействие становится более уважительным, прозрачным и заботливым.

Результатом становится понимание того, как создаётся опыт достоинства в реальных организационных условиях. Какие конкретные изменения в управлении, коммуникациях и ежедневных практиках способны укреплять доверие и формировать культуру человечности. Обратная связь по предложенным решениям помогает уточнить их применимость и выявить направления дальнейшего развития человекоцентричных подходов.

Учебно–методическое и информационное обеспечение:

Материально–техническое оснащение включает: ПЭВМ под управлением операционной системы Microsoft Windows, Linux либо MacOS с установленным веб–браузером (Google Chrome/Mozilla Firefox/Safari).

ПЭВМ используются в целях: просмотра видеолекций преподавателя; демонстрации слайдов презентаций для пояснения материала, изучаемого в ходе лекционных и практических занятий; в целях ознакомления с электронными курсами, учебниками, учебными пособиями; выполнения практических заданий.

Задания к Модулю 2 Дизайн решений и внедрение

Задание 1 к Модулю 2

Практическое задание

Используя вопросы, сформулированные в первом модуле («Что в процессе делает человека уязвимым», «Какие элементы коммуникации создают ощущение унижения», «Как изменить формат совещаний, чтобы сохранялось достоинство», «Как перестроить онбординг, чтобы исключить слепые зоны опыта», «Как внедрить опережающую заботу в оценке эффективности»), разработайте два–три возможных решения, применяя разные подходы генерации идей.

Примените метод рефрейминга, чтобы рассмотреть привычные процессы под новым углом и выявить нетривиальные точки изменения. Используйте принципы ТРИЗ для поиска решений, устраняющих противоречия между эффективностью и человечностью без усложнения системы. Проведите бенчмаркинг, сравнив собственные практики с примерами других организаций или отраслей, где удалось создать человекоцентричные процессы.

Для каждого подхода зафиксируйте полученные идеи, обозначьте, какие из них можно реализовать быстро, а какие требуют изменения структуры или культуры взаимодействия. Подготовьте краткое описание предложенных решений, указав, как они способствуют снижению уязвимости и формированию опережающей заботы.

Результат: освоены инструменты креативного переосмысления проблем, получены новые идеи для редизайна процессов и проектирования человекоцентричных решений.

Домашнее задание

Выберите одно из решений, разработанных в ходе практической работы. Опишите, как оно может быть внедрено в реальный организационный процесс. Уточните последовательность шагов реализации, ответственных участников и необходимые ресурсы. Определите возможные риски и условия, при которых решение сохранит эффективность и будет поддерживать человеческое достоинство. Сформулируйте, какие изменения в культуре взаимодействия и управленческом подходе потребуются для устойчивого результата. Подготовьте письменное описание сценария внедрения и основных выводов.

Ответы разместите на Платформе.

Задание 2 к Модулю 2

Практическое задание

Создайте прототип решения в формате карточки «опыта достоинства» на основе следующей ситуации.

Сотрудник направил руководителю письмо с предложением по улучшению внутреннего процесса. В ответ получил короткое сообщение: «Не занимайся ерундой, делай, что положено». После этого сотрудник перестал проявлять инициативу и ограничился выполнением только прямых поручений. Руководитель заметил снижение вовлеченности и прокомментировал это как «отсутствие интереса к работе».

Определите, в чем проявилась уязвимость и в какой момент произошло нарушение человеческого достоинства. Опишите, какие управленческие или коммуникационные действия вызвали это состояние и какие последствия оно создало для человека и системы. Объясните, почему такая реакция руководителя формирует опыт унижения, и какие чувства и поведенческие последствия она вызывает. Проанализируйте, какие организационные условия, культура коммуникации или структура обратной связи могли способствовать появлению этой ситуации.

Сформулируйте гипотезу, какое изменение способно превратить этот эпизод в опыт достоинства. Определите шаг внедрения и опишите конкретное действие, которое позволит проверить гипотезу в реальной работе, например изменение формата совещаний, введение еженедельных обсуждений инициатив или регламента обратной связи. Зафиксируйте ожидаемый эффект, укажите, как предложенное изменение может повлиять на доверие, инициативность, готовность к диалогу, открытость и общее качество взаимодействия в коллективе.

Создайте карточку «опыта достоинства», включив в нее четыре обязательных блока: описание проблемы, гипотезу, шаг внедрения и ожидаемый эффект. Для каждого блока используйте четкие формулировки, основанные на фактах, наблюдениях и предложениях. Карточка должна отражать не только идею решения, но и логику преобразования — каким образом конкретное действие восстанавливает человеческое достоинство и снижает уязвимость.

Домашнее задание

Проведите анализ созданного прототипа и подробно оцените его реализуемость в реальной организационной среде. Определите, какие ресурсы, компетенции и управленческие решения потребуются для внедрения предложенного решения. Опишите, какие структурные или культурные барьеры могут возникнуть, как их можно смягчить и какие формы поддержки необходимы для устойчивого результата.

Разработайте детальный план внедрения решения. Укажите этапы, ответственных, последовательность действий, сроки и контрольные точки оценки. Определите, какие измеримые результаты позволят понять, что решение работает, например, улучшение обратной связи, повышение вовлеченности сотрудников, появление новых инициатив, изменение эмоционального климата в команде.

Подготовьте финализированную версию карточки «опыта достоинства», отражающую уточнённые гипотезы, шаги внедрения, критерии успешности и описание ожидаемого эффекта. Напишите аналитическое заключение, в котором объясните, каким образом предложенное решение способствует укреплению доверия, восстановлению достоинства и развитию культуры заботы в организации. Отдельно отметьте, какие изменения в управленческом поведении и коммуникациях являются ключевыми для закрепления эффекта.

Ответы разместите на Платформе.

Задание 3 к Модулю 2

Практическое задание

Проверьте прототипы на реализуемость и восприятие, используя конкретную организационную ситуацию.

Пример ситуации: в компании наблюдается высокая текучесть среди новых сотрудников. В первые недели работы они сталкиваются с перегрузкой информацией, отсутствием поддержки и формальным онбордингом. Из-за этого новички чувствуют себя неуверенно и покидают компанию в течение испытательного срока.

Создайте прототип решения, направленный на улучшение адаптации. В качестве основы можно выбрать один из форматов: новый сценарий онбординга, чек-лист действий руководителя в первую неделю, стандарт обратной связи с новичком или коммуникационную карту сопровождения. Проведите симуляцию «День из жизни нового сотрудника» и проверьте, как прототип работает на практике.

Получите обратную связь от участников симуляции, выявите, какие элементы создают опыт достоинства и заботы, а какие вызывают уязвимость. Внесите улучшения в структуру прототипа, уточните шаги взаимодействия, последовательность действий и ключевые точки обратной связи. Опишите шаги внедрения, определите, кто отвечает за реализацию, какие ресурсы потребуются и как будет измеряться эффект.

Домашнее задание

Проанализируйте прототип и определите, как его можно интегрировать в систему процессов компании. Подготовьте краткое описание плана внедрения, включая цели, ответственных, ресурсы, сроки и метрики эффективности. Укажите, какие изменения в управлении, коммуникациях или корпоративной культуре потребуются для устойчивого внедрения.

Сделайте письменное заключение о том, как предложенное решение помогает сохранить достоинство сотрудников, снизить уровень уязвимости и укрепить культуру доверия и заботы в организации.

Ответы разместите на Платформе.

Методические указания: программой общеобразовательной общеразвивающей программы «МЕТОД «СОЯЗЫК»» предусмотрены следующие виды занятий: лекции в форме видеолекций и самостоятельная работа с применением ДОТ.

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные вопросы согласно содержанию Модуля 2 Дизайн решений и внедрение. В ходе самостоятельной работы с применением ДОТ углубляются и закрепляются знания обучающихся по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки правильной оценки своих навыков и качеств; навыки работы по модулю. В процессе освоения модуля обучающиеся могут пользоваться консультациями педагогов дополнительного образования и рассчитывать на поддержку кураторов в общем чате группы и личном кабинете.

5. ФОРМА ИТОГОВОГО МОНИТОРИНГА И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Итоговый мониторинг проводится в соответствии программой итогового мониторинга, которая содержит требования к содержанию, объему и структуре итогового испытания.

Оценочные материалы и методические указания для обучающихся включены в состав рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний,
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, активность на занятиях.

Текущий контроль знаний, обучающихся проводится педагогом дополнительного образования, ведущим занятия в группе, на протяжении всего обучения по программе.

Текущий контроль знаний включает в себя наблюдение педагогов дополнительного образования и кураторов за учебной работой обучающихся и проверку качества знаний, умений и навыков, которыми они овладели на определенном этапе обучения посредством выполнения упражнений на практических занятиях и в иных формах, установленных педагогом дополнительного образования.

Промежуточный мониторинг - оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных блоков непосредственно по завершению их освоения, проводимая в форме тестирования и зачета по практическим заданиям к модулям, в соответствии с учебным планом и учебно-тематическим планом.

Формы промежуточного мониторинга знаний по итогам модуля, порядок проведения, критерии оценивания, оценочные материалы раскрыты в описании рабочих учебных модулей программы. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы представлены в виде теста или практических заданий в каждом модуле курса. Промежуточный контроль успеваемости осуществляется в рамках накопительной по модульной системы в шкале зачет/ незачет.

Итоговый мониторинг - процедура, проводимая с целью установления уровня знаний, обучающихся с учетом прогнозируемых результатов обучения и требований к результатам

освоения образовательной программы. Итоговый мониторинг обучающихся осуществляется в форме защиты проекта.

Обучающийся допускается к защите проекта после изучения тем образовательной программы в объеме, предусмотренном для лекционных и практических занятий.

Для обучающихся программы созданы фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Фонды оценочных средств соответствуют целям и задачам программы подготовки специалиста, учебному плану и обеспечивают оценку качества общепрофессиональных и профессиональных компетенций, приобретаемых обучающимся.

Итоговый мониторинг: защита проекта

Форма итогового мониторинга знаний: защита проекта

Защита проекта проводится в формате представления и обоснования разработанного решения по трансформации реального организационного процесса с использованием принципов метода Соязыка. Обучающийся демонстрирует способность выявлять системные точки уязвимости, проектировать человекоцентричные изменения и аргументировать их реализуемость и ожидаемый эффект.

В структуру защиты входит описание исходного состояния процесса, выявленных точек уязвимости и факторов, влияющих на человеческое достоинство. Представляется логика редизайна: какие элементы были изменены, какие инструменты использованы и как это влияет на восприятие, поведение и мотивацию участников взаимодействия. Важно показать, каким образом предложенные решения формируют опыт достоинства, предотвращают повторение уязвимостей и способствуют устойчивому развитию организационной культуры.

В процессе защиты участник аргументирует выбор решений, объясняет, почему выбранный подход соответствует целям трансформации, описывает ожидаемые результаты, метрики оценки и возможные риски. Отдельно оценивается глубина анализа, взаимосвязь между диагностикой и предложенным дизайном изменений, а также способность применять метод Соязыка как инструмент управления человеческим опытом.

Критериями оценки являются полнота представленного проекта, логичность структуры, обоснованность управленческих решений, качество аргументации и ясность описания ожидаемых эффектов. Итогом защиты является подтверждение компетенций по разработке и внедрению решений, ориентированных на сохранение человеческого достоинства в организационной практике.

Лицам, освоившим образовательную программу «МЕТОД «СОЯЗЫК»» и успешно прошедшим итоговое тестирование, выдается Сертификат установленного образца с указанием названия программы, календарного периода обучения, длительности обучения в академических часах.

Методические указания: учебным планом дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «МЕТОД «СОЯЗЫК»» предусматривает измерительные мероприятия в конце обучения в форме итогового теста.

Оценка качества освоения учебных модулей проводится в процессе промежуточного мониторинга и по наличию выполненных заданий к модулям.

6. ОРГАНИЗАЦИОННО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

6.1 Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.

К реализации программы привлекаются лица, имеющие практический опыт работы в тематике дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «МЕТОД «СОЯЗЫК»».

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего педагога дополнительного образования - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 2 лет.

Должностные обязанности педагога дополнительного образования:

- Осуществление дополнительного образование обучающихся, в соответствии с образовательной программой.

- Обеспечение педагогически обоснованного выбора форм, средств и методов работы (обучения) исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, с использованием современных образовательных технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

Педагог должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; специфику развития интересов и потребностей обучающихся; методы развития мастерства; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

Особые условия допуска к работе: отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

Условия для обучающихся.

После оплаты учебной программы обучающийся получает письмо на свой электронный адрес об успешной регистрации на обучающей Платформе.

Перед началом процесса реализации программы обучающийся получает доступ в раздел «Личный кабинет» на образовательной платформе Геткурс 2.0 ссылка, где содержатся инструкции по работе с системой дистанционного обучения, ссылки на учебные материалы (видео-лекции, тексты лекций, материалы для скачивания).

Обучающийся заходит на платформу курса через свой электронный адрес и пароль, который он задал при первом входе на Платформу.

Доступ к базе данных материалов для изучения осуществляется с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет, обеспечивающей возможность самостоятельного изучения обучающимися материалов с рабочих мест, а также их взаимодействие с педагогическими работниками, имеющими соответствующий применяемым технологиям уровень подготовки.

Учет контингента обучающихся и результатов обучения ведется посредством использования встроенного модуля к образовательной платформе Геткурс 2.0 ссылка.

Уведомления обучающихся о занятиях осуществляется посредством использования образовательной платформы Геткурс 2.0.

6.2 Требования к материально-техническим условиям

Образовательная деятельность обучающихся предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические занятия, тренинги, консультации и другие виды учебных работ, определенные учебным планом.

Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды (при реализации программ с использованием дистанционных образовательных технологий): компьютеры, программное обеспечение обучающихся.

Лекции проводятся с применением дистанционных образовательных технологий в виде записи видеолекций или вебинаров на платформе провайдера курса.

Для проведения вебинаров:

спикеру предоставляется персональный компьютер с соответствующими мультимедийными характеристиками (Intel Core i3, либо идентичные по характеристикам, оперативная память: от 4 Гб и выше для всех ОС), со стабильным соединением с сетью Интернет на скорости не менее 1 Мбит/сек.;

видеокамера (максимальное разрешение видео — не менее 3840x2160).

Размещение материалов вебинаров и доступ к ним участников обеспечивает техническая платформа (сайт, система управления сайтом, другие технические средства):

трансляция вебинара в режиме реального времени;

хранение, систематизация записей вебинаров, с предоставлением участникам возможности просмотра записи онлайн;

хранение, систематизация и доступ к скачиванию материалов учебных программ;

напоминание участникам о предстоящем вебинаре за 1 час до начала мероприятия;

использование защищенных соединений;

передача и прием видео и звука по протоколам RTMP(S) или аналоги;

управление качеством и разрешением передаваемого/принимаемого видео вплоть до разрешения HD 720p на каждого участника мероприятия (адаптивный стриминг);

обмен короткими текстовыми сообщениями (чат);

осуществление записи мероприятий в формате, не требующем конвертации для проигрывания (mp4, AVI, WMA и т.д.);

система регистрации на вебинар;

техническое сопровождение проведения вебинара;

отображение числа участников;

техническая доступность услуги не менее 99,8% времени;

устойчивость при проведении вебинара при единовременном подключении до 3000 участников;

возможность участия пользователей на вебинарах в браузерах: Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome, Apple Safari с установленным плагином Adobe Flash Player;

передача аудио и видеоинформации на персональные компьютеры участников реализована при скорости Интернет-соединения не менее 134 kbps.

Основные условия для организации программы:

размещение расписания и описания учебных программ и условий обучения;

онлайн-трансляция учебных занятий с возможностью обратной связи;

размещение тестов и проведение онлайн-тестирования;

размещение и выбор образовательного контента и заданий для обучающихся;

хранение учебно-методических материалов;

обратная связь обучающихся к организаторам и педагогов дополнительного образования;

автоматическая фиксация хода учебного процесса, промежуточных и итоговых результатов обучающихся;

хранение информации о ходе учебного процесса и результатов обучения в течение периода обучения;

сбор и хранение заявок на обучение и сведений об обучающихся;

создание и актуализация контента и учебно-методических материалов;

информационно-консультационное обслуживание обучающихся.

6.3 Требования к информационным и учебно-методическим условиям

Информационно-образовательная среда образовательного учреждения включает: комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые

образовательные ресурсы, совокупность технологических средств информационных и коммуникационных технологий (ИКТ): компьютер, иное ИКТ- оборудование, коммуникационные каналы, образовательную платформу, обеспечивающие обучение в современной информационно-образовательной среде.

Информационно-образовательная среда образовательного учреждения должна обеспечивать:

информационно-методическую поддержку образовательного процесса;

планирование образовательного процесса и его ресурсного обеспечения;

мониторинг и фиксацию хода и результатов образовательного процесса;

современные процедуры создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации;

дистанционное взаимодействие всех участников образовательного процесса (обучающихся, педагогических работников), в том числе в рамках дистанционного образования;

Функционирование информационно-образовательной среды должно соответствовать законодательству Российской Федерации.

Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации общеобразовательной программы должно обеспечивать:

информационную поддержку образовательной деятельности обучающихся и педагогических работников на основе современных информационных технологий в области библиотечных услуг (доступ к электронным учебным материалам и образовательным ресурсам Интернета);

укомплектованность электронными информационно-образовательными ресурсами по всем предметам учебного плана: учебно-методической литературой и материалами по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы на русском языке.

Фонд дополнительной литературы должен включать: справочно-библиографические и периодические издания; литературу по социальному самоопределению обучающихся.

Образовательное учреждение должно иметь интерактивный электронный контент по всем модулям дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

7. УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература:

1. Эмоциональный интеллект в цифровой среде: инструменты развития : методические рекомендации / Уральский государственный педагогический университет ; авторысоставители Д. Д. Гильмутдинова, В. Г. Каримова, А. И. Матвеева. – Екатеринбург : [б. и.], 2022. – 40 с. – Текст : непосредственный. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48403851_24741952.pdf
2. Человекоориентированный дизайн сердцами и разумом молодых ученых [Электронный ресурс]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием для студентов, аспирантов и молодых ученых; Геническ, 29-31 мая 2024 года / ред. колл.: Е. В. Якимчук, Д. М. Якимчук, Е. Р. Медведева, Т. Ю. Кутузова, А. Ю. Смирнова. – СПб.: Наукоемкие технологии, 2025. – 169 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_80505877_60479104.pdf
3. Психосоциальный дизайн организации и субъективное благополучие сотрудника: Учебно-методическое пособие / Под ред. С.Д. Гуриевой, Л. В. Марарицы, Т.А.Кинунен. Составители: С. Д. Гуриева, Л. В. Марарица, Т. А. Кинунен, О. Е. Гунделах, У.А. Удавихина, Т. В. Казанцева, Е.А. Юмкина, Е.С Александрова. — СПб., Скифия-Принт, 2023. — 88 с https://www.elibrary.ru/download/elibrary_56577038_56368844.pdf

4. Организационная психология : учебно-методическое пособие / Е. В. Борисова, Н. Г. Брюхова, Н. В. Дорофеева, Б. В. Кайгородов, Ю. В. Кузнецова, Н. В. Майсак, О. В. Семеняк, Л. В. Тимашева, Д. А. Яковец ; под ред. Н. Г. Брюховой, Ю. В. Кузнецовой. – Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2021. – 226 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47468535_81983468.pdf
5. Современная организационная психология : учеб. пособие / А. А. Карпов; Рос. акад. образования, Москов. психол.-социал. ун-т. – Москва : Изд-во МПСУ ; Ярославль : Филигрань, 2018. – 256 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44427220_80836770.pdf
6. Корпоративная и организационная культура [Электронный ресурс]: учебник – Эл. изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 131 с.). - Козилова Л.В., Чвякин В.А., Волкова Ю.А. 2022. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50111400_14067361.pdf
7. Корпоративная культура в зеркале организационного менеджмента: коллективная монография / Под общей редакцией А.М. Салогуб. – Уфа: АЭТЕРНА, 2019. – 135 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41167213_33359353.pdf
8. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие/ М.Г. Гильдингерш, Э.Б. Молодькова, В.С. Тестова. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2023. – 112 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54765004_13494698.pdf
9. Управление изменениями. Ч. 2: учебное пособие/ О. В. Юрова, А. В. Текин; ВолгГТУ. – Волгоград, 2018. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36586773_58068978.pdf
10. Экономика и управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие / отв. ред. С.М. Суменков. – Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева. – Электронные данные. – Екатеринбург, 2025. – 225 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_82720967_65009591.pdf
11. Стратегический менеджмент. Часть 1: учебное пособие / Э.С.Волкова, М.А.Лоскутова. — СПб.: Скифия-принт, 2025. — 78 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_80579070_30140359.pdf
12. Доброва, Катрина Бениковна Д 56 Стратегический менеджмент. Учебное пособие. – М.: Мир науки, 2025. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_82891007_27119119.pdf
13. Менеджмент и маркетинг в условиях цифровой экономики: трансформация векторов и походов: Материалы Международной научно-практической конференции [Электронный ресурс] / Московский международный университет ; Отв. ред. Кожина В.О. – Москва, 2025. – 227 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_76270250_93545205.pdf
14. Бабкина, Екатерина Сергеевна Теория управления : учебное пособие / Е. С. Бабкина, М. В. Лёвина, С. Н. Трунова. – Мичуринск : Изд-во Мичуринского ГАУ, 2024. – 119 с. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_67433616_88333566.pdf
15. Хоферихтер Н. А. Деловые коммуникации. Учебное пособие в 2-х частях. Часть 1. Формы деловых коммуникаций / Н. А. Хоферихтер [Электронное издание] / МБИ имени Анатолия Собчака. – СПб.: Изд-во имени Анатолия Собчака, 2024. – 114 с. – https://www.elibrary.ru/download/elibrary_80289977_71042458.pdf

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

16. Блог Potok https://potok.io/blog/ содержит статьи, объясняющие принципы человекоцентричности и её применение в бизнес-контексте, в частности в области HR
17. Бизнес секреты публикует материалы о человекоцентричной организации, её принципах и важности для развития бизнеса в современном мире https://secrets.tbank.ru/
18. Блог HeadHunter (hh.ru): аналитические статьи, объясняющие бизнес-сообществу, что такое человекоцентричность, и как её применять в работе с персоналом https://hh.ru/article/chto-takoye-chyelovyekotsyentrichnost-kak-obyasnit-biznyesu-i-razobratsya-samim

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа дополнительного образования
«МЕТОД «СОЯЗЫК»»
Уровень программы – продвинутый
Форма обучения: с использованием исключительно дистанционных образовательных технологий (ДОТ)

№	Модули, темы	Всего ак.часов	Контактная работа, часов		Самостоятельная работа, ак.часов	Форма текущего контроля
			Лекции, ак.часов	Практические занятия, ак.часов		
1.	**Модуль 1. Человечность как метод**	**18,2**	**1,2**	**8**	**9**	
1.1	Тема 1.Введение в метод Соязыка	**4,3**	0,3	2	2	проверка выполнения домашнего задания
1.2	Тема 2. Эмпатия как метод	**4,3**	0,3	2	2	проверка выполнения домашнего задания
1.3	Тема 3. Карта точек уязвимости	**4,3**	0,3	2	2	проверка выполнения домашнего задания
1.4	Тема 4. Учебная дуэль и рефлексия	**5,3**	0,3	2	3	проверка выполнения домашнего задания
2.	**Модуль 2. Дизайн решений и внедрение**	**18,2**	**1,2**	**8**	**9**	
2.1	Тема 1. Принципы человекоцентричного бизнес-дизайна	**4,3**	0,3	2	2	проверка выполнения домашнего задания
2.2	Тема 2. “Ничего для нас без нас”: прототипирование и тестирование решений	**4,3**	0,3	2	2	проверка выполнения домашнего задания
2.3	Тема 3. Проверка прототипов и внедрение изменений	**5,3**	0,3	2	3	проверка выполнения домашнего задания
2.4.	Тема 4. Форум изменений и защита проектов	**4,3**	0,3	2	2	-
	Всего по программе	**36,4**	**2,4**	**16**	**18**	

3	**Итоговый мониторинг знаний**	**Защита проекта (2 часа)**
	ИТОГО:	**38,4 ак.часов**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Календарный учебный график

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа дополнительного образования
«МЕТОД «СОЯЗЫК»»

Уровень программы – продвинутый

Форма обучения: с использованием исключительно дистанционных образовательных технологий (ДОТ)

Форма обучения: заочная с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ)

№		1 неделя			2 неделя			3 неделя			4 неделя		
	Дни проведения занятий												
	Модули, темы	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
1.	**Модуль 1. Человечность как метод**												
1.1	Тема 1.Введение в метод Соязыка	**4,3**											
1.2	Тема 2. Эмпатия как метод	**4,3**											
1.3	Тема 3. Карта точек уязвимости		**4,3**										
1.4	Тема 4. Учебная дуэль и рефлексия			**5,3**									
2.	**Модуль 2. Дизайн решений и внедрение**												
3.1	Тема 1. Принципы человекоцентричного бизнес-дизайна				**4,3**								
3.2	Тема 2. “Ничего для нас без нас”: прототипирование и тестирование решений				**4,3**								
3.3	Тема 3. Проверка прототипов и внедрение изменений					**5,3**							
3.4.	Тема 4. Форум изменений и защита проектов						**4,3**						
Итоговый мониторинг знаний		**Защита проекта (2 часа)**											

Всего: 38,4 ак.часов

Форма обучения: заочная с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ)