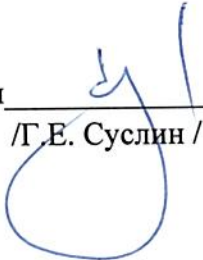


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.06.2021 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Факультет психологии

Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации
и контроля качества образовательной
деятельности
«22» июня 2021 г.
Начальник управления


/Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим
советом
Протокол «22» июня 2021 г. № 5
Председатель


/О.А. Шестакова /

Рабочая программа дисциплины

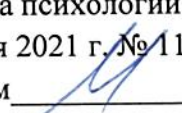
Психологическое консультирование в профессиональной деятельности

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии
Протокол «17» июня 2021 г. № 11
Председатель УМКом


/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии труда и
организационной психологии

Протокол от «07» июня 2021 г. № 11
Зав. кафедрой


/Е.М. Климова/

Мытищи
2021

Автор-составитель:

Огнев С.А.

кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Психологическое консультирование в профессиональной деятельности» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.2020 г. № 839.

Дисциплина входит часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1, и является обязательной для изучения.

Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

Год начала подготовки 2021

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	25
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	26
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	27
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	28

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины: систематизировать и развить знание теоретических и практических проблем в области психологического консультирования в организации, содержания основных этапов консультационного процесса.

Задачи дисциплины:

- сформировать представление о ключевых характеристиках организационного консультирования как профессиональной деятельности психолога;
- научить выстраивать рабочие отношения с заказчиками, индивидуальными и групповыми клиентами в организации;
- развить навыки построения процесса психологического консультирования в зависимости от запроса клиента или руководителя организации.
- совершенствовать навыки использования основных психологических методов организационного консультирования: консультативное интервью, организационно психологическая диагностика, групповая проблемная процедура, организационный тренинг.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения

СПК 5 Способен проводить психодиагностику обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам

СПК 6 Способен осуществлять психологическое консультирование администрации, педагогов и других работников образовательных организаций по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе (другим профессиональным вопросам) и по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1, и является обязательной для изучения.

Учебная дисциплина создает условия для психолого-педагогического самоопределения обучающихся в контексте профессиональной подготовки. Содержательно она взаимосвязана с дисциплинами «Организационная психология», «Общепсихологические основы организационной психологии и психологии труда», «Методологические и методические проблемы психологии маркетинга и рекламы» и др.

Преподавание дисциплины проводится в тесном взаимодействии со всем комплексом управленческих и психологических дисциплин, и в первую очередь с такими дисциплинами, как «Методологические проблемы психологии», «Личностно-профессиональное развитие персонала организации», «Социально-психологические технологии командообразования», «Диагностика и оценка персонала (ассессмент технологий)». К началу освое-

ния учебной дисциплины магистранты должны знать основы общей психологии, истории психологии, психологии личности.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
Объем дисциплины в часах	144	
Контактная работа:	74.3	56.3
<i>Лекции¹</i>	36 (36)	16 (16)
<i>Лабораторные занятия</i>	-	6
<i>Практические занятия¹</i>	36 (36)	32 (32)
<i>Контактные часы на промежуточную аттестацию:</i>	2.3	2.3
Экзамен	0.3	0.3
Предэкзаменационная консультация	2	2
Самостоятельная работа	60	78
Контроль	9.7	9.7

¹Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

Форма промежуточной аттестации по очной форме обучения - экзамен в 7 семестре, по очно-заочной форме обучения - экзамен в 8 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование разделов (тем) учебной дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия
Тема 1 Введение в дисциплину: основные понятия Психолог-консультант; консультирование; виды консультирования, организационно-психологическое консультирование; консультационные взаимоотношения; индивидуальное консультирование, групповые формы консультирования; психологическая проблема; заказчик, клиент, запрос, практическая психология.	4	-	4
Тема 2. Теоретические основы организационно-психологического консультирования. Консультирование как специфическое направление практической психологии. Особенности консультирования, обусловленные мировыми школами и направлениями психологии: консультирование на основе психоанализа, поведенческой психологии, когнитивной психологии, гуманистической психологии. Особенности трактовки психологических проблем консультантами, представляющими различные школы консультирования.	4		4

Наименование разделов (тем) учебной дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия
Тема 3. Психологические проблемы организации. Понятие психологической проблемы. Проблемы индивидуальные, групповые, деятельностные. Организационная культура – область психологических проблем. Управленческо-психологические проблемы. Структурные и коммуникационные проблемы организации. Психологические проблемы организационного развития. Проблемы отношений между организацией и ее социальным окружением. Выявление, классификация и систематизация психологических проблем, порождаемых организациями. Место и роль организационного психолога в профилактике, выявлении и разрешении психологических проблем организации.	2	-	4
Тема 4. Структура и динамика процесса консультирования в организации. Основные этапы организационного консультирования. Заключение контракта, налаживание консультационных отношений с заказчиками и клиентами, диагностика проблем. Процедуры и техники консультирования. Вовлечение клиентов в консультативный процесс. Трансформация видения проблем клиентами. Стимулирование поиска решений клиентами. Интервьюирование – основа организационного консультирования.	2	-	2
Тема 5. Индивидуальные формы организационного консультирования. Клиническое направление в организационном консультировании по Л.Тобиасу. Консультативная деятельность, направленная на разрешение: индивидуальных проблем руководителей; проблем неготовности отдельных сотрудников к деятельности; трудностей, порождаемых особенностями рабочего места. индивидуальных трудностей, являющихся следствием нездоровой социальной атмосферы организации; проблем, имеющих форму стресса; проблем профессионального выгорания; проблемы профессиональной деформации личности. психологических проблем, порождающих ненормативное поведение сотрудников организации.	4	-	4
Тема 6. Консультирование по вопросам профессионального и личностного развития сотрудников организации. Консультирование по вопросам трудовой адаптации. Теории и концепции профессионально-трудовой адаптации человека. Психологическая помощь по вопросам профессионального обучения. Особенности обучения персонала организации. Консультирование по вопросам отношения к работе и к организации. Мотивационные феномены трудовой деятельности. Лояльность сотрудника организации. Психологическая коррекция трудоголизма. Особенности личности трудоголика. Психологическое обеспечение планирования индивидуальной карьеры. Помощь сотрудникам, страдающим профессиональным выгоранием.	4	-	4

Наименование разделов (тем) учебной дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия
Тема 7. Психологическое сопровождение процессов организационного управления. Особенности управленческо-психологического консультирования. Повышение психологической культуры управленческого персонала организации. Коррекция индивидуального стиля управления. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений. Коррекция психологических последствий ошибочных действий руководителя.	4	-	4
Тема 8. Психологическое обеспечение организационных инноваций и организационного развития. Участие организационного психолога в проектировании и реализации инновационных программ. Выявление психологических причин сопротивления персонала инновациям. Развитие обучающих форм организационного консультирования. Участие организационного психолога в проекте создания самообучающейся организации по П. Сенджу.	4	-	4
Тема 9. Конфликтологическая деятельность организационного психолога. Особенности организационных конфликтов. Организационный психолог как конфликтолог. Профилактическая деятельность в области практической конфликтологии. Предупреждение и преодоление межгрупповых конфликтов в организации. Мониторинг социально-психологических предпосылок внутриорганизационных конфликтов. Предупреждение феноменов типа «моббинг» и им подобных и психологическая помощь жертвам моббинга. Индивидуальная работа с конфликтными сотрудниками.	4	-	4
Тема 10. Работа консультанта с организационными патологиями. Патологические индивидуальные явления в организации, их типология. Групповые формы организационной патологии. Патологические явления в области управления (менеджмента). Патологии управленческих решений. Патологические формы организационного поведения. Выявление и диагностика психологических предпосылок патологического развития организации и ее подразделений.	4	-	4
Итого	36	-	36

Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины	Кол-во часов
--	--------------

с кратким содержанием ¹	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия
Тема 1 Введение в дисциплину: основные понятия	2		2
Тема 2. Теоретические основы организационно-психологического консультирования	2		2
Тема 3. Психологические проблемы организации	2		2
Тема 4. Структура и динамика процесса консультирования в организации	2	2	2
Тема 5. Индивидуальные формы организационного консультирования	2		4
Тема 6. Консультирование по вопросам профессионального и личностного развития сотрудников организации	2		4
Тема 7. Психологическое сопровождение процессов организационного управления	2	2	4
Тема 8. Психологическое обеспечение организационных инноваций и организационного развития	2	2	4
Тема 9. Конфликтологическая деятельность организационного психолога			4
Тема 10. Работа консультанта с организационными патологиями			4
Итого	16	6	32

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Введение в дисциплину: основные понятия	Место организационного консультирования в структуре практической психологии. Организационно-психологическое консультирование на основе различных направлений психоанализа. Когнитивно-поведенческое организационное консультирование. Организационно-психологическое консультирование на основе гуманистической психологии.	6/6	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос на занятии.
Теоретиче-	Понятие и виды организа-	6/6	Анализ	Учебно-	Устный

¹Содержание тем учебной дисциплины для обучающихся по очно- заочной форме аналогично содержанию тем учебной дисциплины для обучающихся по очной форме.

ские основы организационно-психологического консультирования.	ционно-психологической проблемы. Источники и причины возникновения психологических проблем в организации. Деятельностные проблемы в организации и пути их решения. Коммуникативно-отношенческие проблемы организации; пути их профилактики и разрешения.		литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	методическое обеспечение, интернет-источники	опрос на занятии.
Психологические проблемы организации.	Консультативный контакт: взаимоотношения консультанта и клиента (индивида и группы). Совместное прояснение проблемы. Совместный поиск решения проблемы. Завершение встречи консультанта и клиента.	6/6	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос на занятии.
Структура и динамика процесса консультирования в организации.	Особенности клинического направления в организационном консультировании. Организационно-клиническое консультирование руководителей. Решение проблем неготовности отдельных сотрудников к деятельности. Преодоление индивидуальных трудностей, являющихся следствием нездоровой социальной атмосферы организации. Психологическая помощь сотрудникам, находящимся в состоянии стресса. Решение проблем профессиональной деформации личности. Диагностика психологических причин ненормативного поведения сотрудников организации.	6/10	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос на занятии.
Индивидуальные формы организационного кон-	Психологическая помощь сотрудникам на этапе их трудовой и организационной адаптации. Содержание и формы деятельности психо-	6/10	Анализ литературы, подготовка конспек-	Учебно-методическое обеспечение, интернет-	Устный опрос на занятии.

сультирования.	лога по обеспечению профессионального обучения персонала. Содержание работы организационного психолога с трудовоголиком. Психологическое обеспечение планирования индивидуальной карьеры. Профилактическая работа и коррекция профессионального выгорания.		та, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	источники	
Консультирование по вопросам профессионального и личностного развития сотрудников организации.	Стадии роста психологической культуры руководителя: менеджмент-психолог, менеджер-консультант, менеджер-коуч. Психологическая коррекция индивидуального стиля управления. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений. Коррекция психологических последствий ошибочных действий руководителя.	6/10	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос на занятии.
Психологическое сопровождение процессов организационного управления.	Психологическое обоснование и экспертиза инновационных проектов в организации. Диагностика психологических причин сопротивления персонала инновациям.	6/8	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос на занятии.
Психологическое обеспечение организационных инноваций и организационного развития.	Развитие обучающих форм организационного консультирования. Участие организационного психолога в проекте создания самообучающейся организации.	6/8	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос на занятии.
Конфликтологическая деятельность-	Функции организационного психолога в области предупреждения и преодоления	6/8	Анализ литературы, под-	Учебно-методическое обес-	Устный опрос на занятии.

ность организационного психолога.	конфликтов в организации. Профилактическая деятельность в области практической конфликтологии. Работа организационного психолога с межгрупповыми конфликтами в организации. Индивидуальная работа с конфликтными сотрудниками. Предупреждение «моббинга» и психологическая помощь его жертвам.		готовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	печение, интернет-источники	
Работа консультанта с организационными патологиями	Понятие об организационной патологии. Индивидуальные патологии в организации, их типология. Групповые формы организационной патологии. Патологические явления в области менеджмента. Патологии управленческих решений. Патологические формы организационного поведения. Диагностика психологических предпосылок патологического развития организации и ее подразделений.	6/6	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос на занятии.
Итого		60/78			

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 название компетенции	Этапы формирования
СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
СПК 5 Способен проводить психодиагностику обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
СПК 6 Способен осуществлять психологическое консультирование администрации, педагогов и других работников образовательных организаций по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе (дру-	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.

гим профессиональным вопросам) и по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК 1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека, а также психологические проблемы организации в норме и патологии. Уметь: 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	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека, а также психологические проблемы организации в норме и патологии. Уметь: 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. Владеть: методикой организации проведения экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психиче-	Устный опрос, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания контрольной работы (для очно-заочной формы обучения)

			ских процессов, различных видов деятельности сотрудников в норме и патологии в ходе организационного консультирования		
СПК 5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. Уметь: оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в зависимости от запроса клиента или руководителя организации	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. Уметь: оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в зависимости от запроса клиента или руководителя организации. Владеть: навыками определения ведущих потребностей в основных видах психологической помощи персоналу и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)
СПК 6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: сущность ведения разъяснительной работы об источниках и причинах возникновения организационно-психологических проблем на предприятии. Уметь: готовить мероприятия психологического просвещения и обучения кадров с учетом активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: сущность ведения разъяснительной работы об источниках и причинах возникновения организационно-психологических проблем на предприятии.	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса

	двину- тый	а на учебных занятиях 2. Само- стоятельная работа	яснительной работы об источ- никах и причинах возникнове- ния организационно- психологических проблем на предприятии. Уметь: готовить мероприятия психологического просвещения и обучения кадров с учетом ак- тивных и интерактивных мето- дов обучения и инновационных технологий. Владеть: методикой оценки учебно-воспитательного про- цесса и образовательной среды, формирующейся в современ- ных организациях	опрос, доклад, презен- тация	оценива- ния уст- ного опроса Шкала оценива- ния до- клада Шкала оценива- ния пре- зентации Шкала оценива- ния кон- трольной работы (для оч- но- заоч- ной фор- мы обу- чения)
--	---------------	---	--	---------------------------------------	---

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оцени- вания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оцени- вания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оцени- вания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация тек- ста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения;	4

	аннотация сдана в срок	0
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

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 задания для устных опросов

1. Виды организационно-психологического консультирования.
2. Как реализуется на практике предупреждение и преодоление меж-
групповых конфликтов в организации.
3. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
4. Методики вовлечения клиентов в консультативный процесс.
5. Основные положения кодекса профессиональной этики организа-
ционного психолога.
6. Основные этапы организационного консультирования.
7. Особенности консультирования сотрудников по вопросам трудовой
адаптации.
8. Отличия индивидуального консультирования от группового.
9. Понимание и особенности трактовки личностных проблем при кон-
сультировании с позиций различных школ мировой психологии.
10. Понятие моббинга и возможности его преодоления в организации.
11. Понятие психологической проблемы.
12. Профессиональное выгорание, как личностная проблема управлен-
ческих кадров.
13. Профилактика, выявление и разрешение психологических проблем
организации.
14. Процедуры и техники консультирования.
15. Результаты психологического консультирования в организации.
16. Соотношение групповых психологических проблем организации и
проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
17. Соотношение деятельностных психологических проблем сотрудни-
ков и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
18. Соотношение индивидуальных психологических проблем сотруд-
ника и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
19. Структурные и коммуникационные проблемы организации.
20. Сущность и задачи практической психологии.
21. Сущность клинического направления в организационном консуль-
тировании.
22. Сущность консультационных взаимоотношений.
23. Сущность коррекции индивидуального стиля управления.
24. Сущность подхода к организационному психологическому кон-
сультированию с позиций бихевиоризма.
25. Сущность подхода к организационному психологическому кон-
сультированию с позиций психоанализа.
26. Сущность подхода к организационному психологическому кон-
сультированию с позиций гештальтпсихологии.

27. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций когнитивной психологии.

28. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций логотерапии.

29. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций гуманистической психологии.

30. Трудоголизм: понятие и направления психологической коррекции личности с признаками трудоголика.

Примерная тематика докладов

1. Беседа и интервью в арсенале организационного психолога-консультанта.

2. Источники и причины возникновения психологических проблем в организации.

3. Конфликтологические функции организационного психолога.

4. Место организационного консультирования в структуре практической психологии.

5. Направления профессионального развития практического психолога в условиях организации.

6. Организационные патологии: сущность виды, направления психологической профилактики.

7. Основные методы организационного психологического консультирования.

8. Основные структурные элементы организационно-психологического консультирования.

9. Особенности клинического направления в организационном консультировании.

10. Особенности психологического управленческого консультирования топ-менеджмента организаций

11. Понятие и виды организационно-психологической проблемы.

12. Психологическая помощь сотрудникам на этапе их трудовой и организационной адаптации.

13. Психологическое обоснование и экспертиза инновационных проектов в организации.

14. Развитие психологической культуры личности: от руководителя до менеджера-психолога, менеджера-консультанта и менеджера-коуч.

15. Сущность патологических проявлений в области управления и управленческих решений.

Примерная тематика презентаций

1. Деятельностные проблемы в организации и пути их решения.
2. Диагностика психологических причин сопротивления персонала инновациям.
3. Индивидуальные патологии в организации, их типология.
4. Инновации в организационной деятельности: обучающаяся организация (по П. Сенджу).
5. Коммуникативно-отношенческие проблемы организации; пути их профилактики и разрешения.
6. Консультативный контакт: взаимоотношения консультанта и клиента (индивида и группы).
7. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений.
8. Коррекция психологических последствий ошибочных действий руководителя.
9. Методы диагностики проблемы клиента, применяющиеся перед началом консультативного взаимодействия.
10. Ненормативное поведение сотрудников организации: сущность, причины, диагностика.
11. Организационно-клиническое консультирование руководителей.
12. Организационно-психологическое консультирование на основе различных направлений психоанализа.
13. Основные элементы управления и их психологическая характеристика.
14. Планирование индивидуальной карьеры: понятие, методы, возможности психологического обеспечения.
15. Проблемы профессионального здоровья сотрудников организации.
16. Профилактическая деятельность в области практической конфликтологии.
17. Профилактическая работа и коррекция профессионального выгорания.
18. Психологическая коррекция индивидуального стиля управления.
19. Содержание и формы деятельности психолога по обеспечению профессионального обучения персонала.
20. Характерные особенности основных стилей управления.

Примерные вопросы к экзамену по учебной дисциплине:

1. Виды деятельности организационного психолога-консультанта.

2. Влияние мировых школ современной психологии на организационное психологическое консультирование.
3. Изучение личности сотрудника психологом-консультантом: методы 360 градусов и сравнительного анализа источников.
4. Индивидуальные формы организационного психологического консультирования.
5. Интервью в арсенале организационного психолога-консультанта.
6. Кодекс профессиональной этики организационного психолога.
7. Консультационный запрос в организационном консультировании: понятие и виды.
8. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений.
9. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
10. Планирование индивидуальной карьеры: понятие, методы, возможности психологического обеспечения.
11. Профилактическая работа и коррекция профессионального выгорания.
12. Место организационного психологического консультирования в системе деловых консультационных услуг.
13. Методы профессиональной деятельности организационного психолога-консультанта.
14. Сущность организации и элементы мониторинга социально-психологических предпосылок внутриорганизационных конфликтов на предприятии.
15. Основные методы организационного психологического консультирования.
16. Основные принципы психологического консультирования в организации.
17. Особенности взаимодействия организационного психолога с различными категориями сотрудников организации.
18. Особенности психологического организационного консультирования в условиях поражённости организации явлениями моббинга.
19. Особенности психологического управленческого консультирования топ-менеджмента организаций.
20. Особенности работы психолога-консультанта по оказанию помощи в разработке миссии организации.
21. Отличительные особенности психологического организационного консультирования от других направлений и видов консультационной работы.

22. Понятие термина и содержание консультирования, управленческого консультирования и организационного консультирования.
23. Проблемы и необходимость развития психологической культуры управленческого персонала организации.
24. Проблемы и направления психологической коррекции индивидуального стиля руководства топ-менеджмента организации.
25. Психологические проблемы организации: сущность, причины, процессы осознания.
26. Пути и условия создания обучающейся организации по П. Сенджу.
27. Развитие личности в ходе психологического организационного консультирования.
28. Содержание структурных элементов процессов управленческого консультирования.
29. Структура и динамика психологического организационного консультирования.
30. Сущность и содержание GRID-анализа, его сильные и слабые стороны.
31. Сущность и содержание коучинга, его сильные и слабые стороны.
32. Сущность метода swot-анализа, его сильные и слабые стороны.
33. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: бихевиоризм.
34. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: психоанализ.
35. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: гештальтпсихология.
36. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: когнитивная психология.
37. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: логотерапия.
38. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: гуманистическая психология.
39. Сущность результатов психологического консультирования в организации.
40. Сущность ситуации предъявления организационной проблемы руководителем (заказчиком) консультанту и варианты восприятия её психологом.
41. Теоретические основы организационного психологического консультирования.

42. Технологические подходы к организации управленческого психологического консультирования.

43. Диагностика психологических причин сопротивления персонала инновациям.

44. Культура организации с точки зрения организационного психолога.

45. Особенности консультирования сотрудников по вопросам трудовой адаптации.

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

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта 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.

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

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

Формой промежуточной аттестации является контрольная работа. В целях выполнения контрольной работы студент должен провести теоретическое и психологического исследования проблематик. Алгоритм подготовки контрольной работы: выбор темы → определение целей и задач работы → отбор и систематизация текстового материала → отбор текстового материала из имеющегося для его преобразования в виде текста → оформление контрольной работы.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
20-16	Обучаемый прочно 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.
11-15	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
10-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Захарова, Н. Л. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / Н. Л. Захарова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 97 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602511> (дата обращения: 07.06.2021). – Библиогр.: с. 68-73. – ISBN 978-5-4499-2000-3. – Текст : электронный.

2. Линде Н.Д. Психологическое консультирование. Теория и практика. – М.: Аспект – Пресс, 2018. – 272 с.<http://znanium.com/bookread2.php?book=10256176>
3. Абрамова, Г. С. Психологическое консультирование: теория и практика : [16+] / Г. С. Абрамова. – Москва : Прометей, 2018. – 362 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483175> (дата обращения: 07.06.2021). – ISBN 978-5-906879-71-4. – Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература

3. Жуков Ю.М. и др. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. – М.: Аспект Пресс. – 2014. – 256 с.<http://znanium.com/bookread2.php?book=899350>
4. Зильберман М. Консалтинг: Методы и технологии / Пер.с нем. – СПб.: Питер. – 2006. – 432 с.<https://biblio-online.ru/viewer/AB6EED9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D908677#page/1>
5. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: Науч.-прак.пособие. – М.: Дело. – 2015. – 224 с.<http://www.iprbookshop.ru/68732.html>
6. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. – М.: Когито-Центр, 2011. – 368 с.<http://znanium.com/bookread2.php?book=631170>
- 6.Невис Э. Организационное консультирование. Гештальт-подход (Метод) / Пер. с англ. СПб.: Изд-во Пирожкова. 2002. — 224 с.<http://znanium.com/bookread2.php?book=631299>
7. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.<https://biblio-online.ru/viewer/E2880307-4007-49E7-8D5D-62FJ837222B7A#page/1>
8. Самоукина Н. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги. – М.: Интор, 1997. <http://znanium.com/bookread2.php?book=584358>
9. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста. / Пер с.англ. – М.: Класс, 1997. – 160 с.<http://znanium.com/bookread2.php?book=624255>
- 10.Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрах-М. – 2001. – 224 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=6242578>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.msko.ru/> - Московский центр качества образования
2. www.azps.ru/handbook (психологический словарь)
3. www.edu.ru (федеральный портал «Российское образование»)
4. www.edu.ru – сайт Министерства образования РФ
5. www.iovrao.ru/?c=61 – научно-педагогический журнал «Человек и образование»
6. www.psyedu.ru (электронный журнал "Психологическая наука и образование")

7. www.rospsy.ru (сайт Федерации психологов образования России)
8. www.rspu.edu.ru/university/publish/pednauka/index.htm – журнал «Педагогическая наука и образование»
9. www.elibrary.ru - научная электронная библиотека

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации к практическим занятиям и лабораторным работам для направления подготовки 37.03.01 Психология/ Составители: Климова Е.М., Дейнега Н.В., 2021.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам для направления подготовки 37.03.01 Психология / Составители: Климова Е.М., Прыгова А.В, 2021.

8.ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

MicrosoftWindows

MicrosoftOffice

KasperskyEndpointSecurity

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;

– помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.