

Приложение № 6 к ОПОП высшего образования, направление подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) программы прикладного бакалавриата «Психологическое консультирование»

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
(АНО ВО МГЭУ)
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ
КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

Направление подготовки **37.03.01 Психология**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата «**Психологическое консультирование**»

Формы обучения:	очная, заочная
Виды профессиональной деятельности:	практическая
Учебный год:	2019/2020



Нижегород 2019

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
(АНО ВО МГЭУ)
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

УТВЕРЖДАЮ
Директор НИ (ф) АНО ВО МГЭУ
Е.Б. Жбаков
«29» апреля 2019г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

Направление подготовки **37.03.01 Психология**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы
прикладного бакалавриата «**Психологическое консультирование**»

Формы обучения:	очная, заочная
Виды профессиональной деятельности:	практическая
Учебный год:	2019/2020

Нижний Новгород 2019

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.08.2014 г. № 946 (зарегистрирован в Минюсте РФ от 15 октября 2014 г. № 34320) (далее - ФГОС ВО, Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования);

- приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- учебными планами (очной и заочной форм обучения), составленными на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) программы «Психологическое консультирование».

Рабочая программа дисциплины «Организационное психологическое консультирование». – Н.Новгород:НИ(ф) МГЭУ, 2019. –45 с.

№ 4692

Разработчик:

Зав. кафедрой психологии НИ(ф)
АНО ВО МГЭУ, к.пед.н., доцент

*Должность, ученая степень,
ученое звание*



подпись

Т.А. Фокина

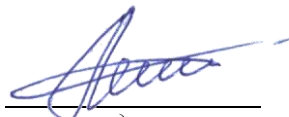
И.О. Фамилия

Рецензент:

Профессор кафедры
психологии Федерального
государственного казенного
образовательного учреждения
высшего образования

«Московский университет
Министерства внутренних
дел России им. В.Я.Кикотя»,
доктор психологических наук,
профессор

*Должность, ученая степень,
ученое звание*



подпись

И.Б. Лебедев

И.О. Фамилия

Рабочая программа дисциплины:

- рассмотрена на заседании кафедры психологии
(протокол от 10.04.2019 №9).

Заведующий кафедрой к.п.н., доцент



Т.А. Фокина

СОДЕРЖАНИЕ

1. <u>Цели и задачи обучения по дисциплине</u>	5
2. <u>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы</u>	5
3. <u>Место дисциплины в структуре образовательной программы</u>	6
4. <u>Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся</u>	6
5. <u>Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий</u>	7
6. <u>Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</u>	13
7. <u>Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</u>	13
7.1 <u>Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы</u>	13
7.2 <u>Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания</u>	14
7.3 <u>Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</u>	18
8. <u>Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины</u>	34
9. <u>Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины</u>	35
10. <u>Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины</u>	37
10.1. <u>Общие методические рекомендации по освоению дисциплины «Организационное психологическое консультирование» для обучающихся</u>	37
10.2. <u>Методические рекомендации по самостоятельной работе по дисциплине «Организационное психологическое консультирование» для обучающихся</u>	39
11. <u>Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем</u>	40
12. <u>Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине</u>	41
13. <u>Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)</u>	42

1. Цели и задачи обучения по дисциплине

Цель обучения по дисциплине «Организационное психологическое консультирование» – изучение теоретических и практических подходов к психологическому сопровождению личности и групп в организации.

Задачи изучения дисциплины «Организационное психологическое консультирование»:

- закономерности и особенности организаций, описанные в различных теоретических и практических подходах к исследованию организаций;
- изучить механизмы взаимодействия индивидов в группах, входящих в организацию и ее подразделения;
- изучить способы работы психолога – консультанта по адаптации, целеполаганию и мотивации работника в организации;
- освоить методы работы психолога – консультанта по построению совместной работы и сотрудничества в организации и ее подразделениях на различных уровнях управления и функционирования.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Организационное психологическое консультирование» направлен на формирование у обучающихся по программе высшего образования – программе бакалавриата – по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) программы прикладного бакалавриата: «Психологическое консультирование» профессиональных компетенций ПК-3, ПК-4.

Код и описание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине «Организационное психологическое консультирование»
ПК-3 способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий	Знает: о стандартных базовых процедурах оказания индивиду и группе психологической помощи в организации как социальной системе Умеет: выбирать соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации Владет: навыками психологического консультирования в организациях с учетом запроса и уровня проблем клиента
ПК-4 способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	Знает: об источниках и видах формирования особенностей и различий функционирования психики человека Умеет: выявлять специфику психического функционирования человека для понимания различий между людьми с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим

	социальным группам
	Владеет: навыками психологического анализа взаимодействия и совместной деятельности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам различных типов личности

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.05 «Организационное психологическое консультирование» реализуется в рамках вариативной части Блока I «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

Дисциплина «Организационное психологическое консультирование» реализуется в 6-м семестре для обучающихся в очной форме обучения и в 7-м семестре для обучающихся в заочной форме обучения.

В качестве промежуточной аттестации по дисциплине предусмотрен **зачет в очной форме обучения и зачет в 7-м семестре для обучающихся в заочной форме обучения**, который входит в общую трудоемкость дисциплины.

Итоговая оценка уровня сформированности компетенций ПК-3 и ПК-4 определяется в период государственной итоговой аттестации.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся

Согласно учебным планам общая трудоемкость дисциплины «Организационное психологическое консультирование» составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	54	54
лекции	18	18
практические	36	36
Самостоятельная работа*всего:	54	54
Промежуточная аттестация - зачет		
Общая трудоемкость	108	108

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	16	16
лекции	8	8
практические	8	8
Самостоятельная работа*всего:	88	88

Промежуточная аттестации - зачет	4	4
Общая трудоемкость	108	108

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации обучающихся. В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем. Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости (тестирование) в электронной информационно-образовательной среде.

5.Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Тематический план для очной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час		Самостоятельная Работа	Формируемые компетенции
				лекции	практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Консультирование в организации. Основные понятия.	12	6	2	4	6	ПК-3; ПК-4
2	Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.	12	6	2	4/4*	6	ПК-3; ПК-4

¹Примечание:

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов).

3	Методы диагностики и консалтинга в организации.	12	6	2	4	6	ПК-3; ПК-4
4	Руководство и лидерство в организации	12	6	2/2*	4	6	ПК-3; ПК-4
5	Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации	12	6	2	4	6	ПК-3; ПК-4
6	Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение	12	6	2/2*	4	6	ПК-3; ПК-4
7	Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация	12	6	2	4/4*	6	ПК-3; ПК-4
8	Личность организационного консультанта. Практика и супервизия.	12	6	2	4	6	ПК-3; ПК-4
9	Психологическое консультирование и коучинг руководителей.	12	6	2	4	6	ПК-3; ПК-4
	Промежуточная аттестация по дисциплине - зачет						ПК-3; ПК-4
	Итого:	108	54	18/4*	36/8*	54	

* часы занятий, проводимых в активной и интерактивной формах

Тематический план для заочной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час		Самостоятельная Работа	Формируемые Компетенции
				лекции	практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Консультирование в организации. Основные понятия.	10	2	2		8	ПК-3; ПК-4
2	Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.	12	2		2/2*	10	ПК-3; ПК-4
3	Методы диагностики и консалтинга в организации.	12	2	2		10	ПК-3; ПК-4
4	Руководство и лидерство в организации	12	2	2/2*		10	ПК-3; ПК-4
5	Психическое здоровье сотрудников и безопасность	12	2		2	10	ПК-3; ПК-4

	деятельности в организации						
6	Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение	12	2	2		10	ПК-3; ПК-4
7	Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация	14	2		2	12	ПК-3; ПК-4
8	Личность организационного консультанта. Практика и супервизия.	8				8	ПК-3; ПК-4
9	Психологическое консультирование и коучинг руководителей.	12	2		2/2*	10	ПК-3; ПК-4
	Промежуточная аттестация по дисциплине - зачет	4					ПК-3; ПК-4
	Итого:	108	16	8/2*	8/2*	88	

* часы занятий, проводимых в активной и интерактивной формах

Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
Очная форма обучения		
1.	Практическое занятие Тема 2. Управление в организации. Оценка, способы, субъекты.	Круглый стол - способ организации обсуждения вопроса, обобщение идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы.
2.	Лекция Тема 4. Руководство и лидерство в организации	Проблемная лекция - изложение нового материала через проблемные вопросы, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве с преподавателем схож с исследовательской деятельностью. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.
3.	Лекция Тема 6. Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение	Проблемная лекция - изложение нового материала через проблемные вопросы, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и

		современных точек зрения
4.	Практическое занятие Тема 7. Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация	Мастер-класс - метод обучения, раскрывающий творческий потенциал обучающихся, постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций
Заочная форма обучения		
1.	Лекция Тема 4. Руководство и лидерство в организации	Лекция – визуализация - изложение нового материала через проблемные вопросы, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения
2.	Практическое занятие Тема 9. Психологическое консультирование и коучинг руководителей	Мастер-класс - метод обучения, раскрывающий творческий потенциал обучающихся, постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций

5.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам

Тема 1. Консультирование в организации. Основные понятия. (ПК-3; ПК-4)

Специфика и различия организационного и психологического консультирования. Характеристики организационного психологического консультирования. Принципы и технологии организационного консультанта.

Сопровождение в решении стратегических вопросов. Работа по оптимизации системы управления. Развитие персонала и корпоративной культуры. Повышение клиентоориентированности организации. Психологическое сопровождение изменений.

История психологического консультирования в России и в западных странах*.

Тема 2. Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга. (ПК-3; ПК-4)

Виды структуры организаций. Метафора организации как отражение философии управления. Задачи управления и уровни управления. Система научного управления Ф.Тейлора. Управление и его задачи по Г. Файолю.

Современная система управленческих функций. Теория выбора руководителей. Теория реализации целей и потребностей. Теория справедливости. Структурирование управления. Структура управления: программно-целевая, продуктовая, проектная, функционально – объектная.

Работа с заказчиком. Запрос и ответственность в консультировании организации.

Руководящая и исполнительская деятельность в организации*. Особенности и характеристики.

* Для самостоятельного изучения.

Тема 3. Методы диагностики и консалтинга в организации.

(ПК-3; ПК-4)

Понятие о консалтинговом проекте. Этапы консалтингового проекта. Исследование и диагностика организации. Реализация и процедуры консалтинга. Отчет и оценка эффективности консалтингового проекта.

Консалтинг команды или проекта. Консалтинг на уровне организации. Экспертное консультирование. Консультирование по процессу. Обучающее консультирование. Модель сопровождения проекта. Особенности внешнего и внутреннего консультирования.

Системный подход в организационном консультировании. Системный анализ как метод организационного консультирования.

Клинический подход, или концепция глубокого консультирования (А. И. Пригожин). Гештальт-подход в консалтинге. НЛП и его применение в консалтинге*.

Тема 4. Руководство и лидерство в организации

(ПК-3; ПК-4)

Различия руководства и лидерства.

Управленческая деятельность и ее цели. Целеполагание в деятельности руководителя. Задачи, уровни и операции управленческой деятельности.

Лидерство и команда. Виды команд в организации. Роли и позиции в команде. Консалтинг в командной работе.

Подходы к исследованию лидерского поведения и их применение в консалтинге руководителей. Типы лидеров и формирование лидерского поведения.

Принятие решения в группе. Индивидуальное и групповое решение в команде. Технологии принятия решений и их оценки. Критерии эффективности решения в группе и команде. Гендерные различия руководства и лидерства*.

Тема 5. Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации

(ПК-3; ПК-4)

Понятие о психическом здоровье. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации.

Модели безопасной рабочей среды. Организационная культура и социальная среда организации. Адаптация персонала в организации.

Витаминная модель психического здоровья работающих П. Варра.

Методы работы консультанта по обеспечению безопасности организационной среды: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс – метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT - анализ, эвристические методы, социально – психологический тренинг. Стресс-менеджмент в организации*.

Тема 6. Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение

(ПК-3; ПК-4)

Комплекс мероприятий по отбору специалистов. Модели диагностики в работе с персоналом в организации.

Психодиагностика профессиональной пригодности в работе организационного консультанта.

Обучение и сопровождение сотрудников в организации. Методы работы: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс – метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT - анализ, эвристические методы, социально-психологический тренинг.

Сопровождение профессионального роста. Планирование карьерного роста.
Перемещение и формирование резерва на выдвижение в организации.
Аттестация персонала. Подготовка в аттестации в организации.
Сокращение персонала, сопровождение и аутсорсинг в организации.
Профессиональное и личностное консультирование освобождающихся работников.
Центры оценки (AssessmentCentre) и технологии оценки сотрудников*.

Тема 7. Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация

(ПК-3; ПК-4)

Понятие об организационной культуре. Миссия и философия организации в работе с персоналом. Развивающая диагностика в работе с персоналом.

Работа с изменениями в организации. Соотнесение целей организации и целей сотрудников.

Реинжиниринг и обучение. Экологические требования к работе организации и к управлению. Информатизация и высвобождение работников. Консультирование по проблемам обучения и личных возможностей.

Жизненный цикл организации и сотрудника в организации.

Мотивация работы и модели мотивации персонала. Способы мотивации в организации: принудительная, нормативная и стимулирование.

Лояльность и вовлеченность сотрудников в организации*.

Тема 8. Личность организационного консультанта. Практика и супервизия.

(ПК-3; ПК-4)

Требования к личности и к квалификации консультанта. Структура и модель компетенций организационного консультанта. Функции и роли организационного консультанта.

Позиции консультанта в системе различных отраслей знания и практики: психология, социология, бизнес, менеджмент и др.

Типы клиентов и их особенности.

Личностные характеристики и профессиональная пригодность организационного консультанта. Работа с неопределённостью, проактивность и системное мышление. Исследование возможностей и использование возможностей организации сотрудников.

Методы воздействия в работе консультанта*.

Тема 9. Психологическое консультирование и коучинг руководителей

(ПК-3; ПК-4)

Понятие о коучинге. История появления коучинга. Коучинг в России.

Характеристики и задачи коучинга. Личность коуча и требования к компетенциям. Техники коучинга. Различия коучинга и психотерапии.

Коучинг руководителей. Коучинг как сопровождение карьеры и профессионального роста.

Методы, используемые организационным консультантом: активное (контекстное) обучение; моделирование предметного и социального содержания профессиональной деятельности. Психоанализ в сопровождении руководителей.

Цели и планирование коучинга. Критерии успешности работы коуча. Оценка успешности заказчиком.

Лестница мастерства и жизненный цикл сотрудника в организации*.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, репродуктивных заданий, практических заданий и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине «Организационное психологическое консультирование» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачёту.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1	Общие методические рекомендации по изучению дисциплины «Организационное психологическое консультирование» для обучающихся (см. пункт 10.1 данной программы).
2	Методические рекомендации по самостоятельной работе и выполнению контрольных работ по дисциплине «Организационное психологическое консультирование» для обучающихся (см. пункт 10.2 данной программы).
3	Репродуктивные задания
4	Практические задания
5	Тестовые задания
6	Вопросы к зачету

7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций, определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в АНО ВО МГЭУ и институтах (филиалах).

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

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Дисциплина «Организационное психологическое консультирование» является начальным этапом формирования компетенции ПК-3 в процессе освоения ОПОП и предшествует изучению таких дисциплин, как «Психология семьи и семейное консультирование», «Основы психотерапии в практике психолога», «Психологическая служба и психологическое консультирование», «Психология отклоняющегося поведения», «Групповое психологическое консультирование и психотерапия», «Социально-психологический тренинг», также формирующих данную компетенцию. Далее данная компетенция формируется в процессе прохождения производственной (преддипломной) практики.

Дисциплина «Организационное психологическое консультирование» является промежуточным этапом формирования компетенции ПК-4 в процессе освоения ОПОП, основывается на знаниях обучающихся, полученных в ходе изучения дисциплин «Психофизиология», «Психология развития и возрастная психология», «Психология личности», «Гендерная психология», «Введение в клиническую психологию», «Практическая конфликтология», прохождения производственной практики и предшествует изучению таких дисциплин, как «Психология семьи и семейное консультирование», «Основы психиатрии». Далее данная компетенция формируется в процессе прохождения производственной (преддипломной) практики.

Итоговая оценка сформированности компетенций ПК-3 и ПК-4 определяется в период государственной итоговой аттестации.

В процессе изучения дисциплины компетенции также формируются поэтапно. Основными этапами формирования компетенций ПК-3 и ПК-4 при изучении дисциплины «Организационное психологическое консультирование» является последовательное изучение содержательно связанных между собой тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение обучающимися необходимыми дескрипторами (составляющими) компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины «Организационное психологическое консультирование» предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – **зачет в очной форме обучения и зачет в 7-м семестре для обучающихся в заочной форме обучения.**

7.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

На этапах текущего контроля успеваемости критериями оценки полученных знаний, умений и навыков являются критерии оценки выполнения практических заданий, тестовых заданий, устных ответов на теоретические вопросы, выполнение творческих заданий.

Критерии оценки результатов тестирования

% верных решений (ответов)	Отметка
85-100	5 – Отлично
71-84	4 – Хорошо
50-70	3 – Удовлетворительно
0-49	2 – Неудовлетворительно

Основные критерии и показатели оценки ответа на теоретические вопросы

Критерии	Показатели
Использование современной научной литературы	Диапазон и качество (уровень) используемого информационного пространства
Владение языком дисциплины (понятийно-категориальным аппаратом)	Четкое и полное определение рассматриваемых понятий (категорий), приводя соответствующие примеры в строгом соответствии с рассматриваемой проблемой
Самостоятельная интерпретация описываемых фактов и проблем	Умелое использование приемов сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений. Личная оценка (вывод), способность объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению
Язык и стиль работы	Соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка
Аккуратность оформления и корректность цитирования	Оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации, методических требований и ГОСТа.

Примерная форма оценки практических заданий

Критерии оценки	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Усвоение обучающимися умений и навыков практической работы в области психологии (исследовательские умения, диагностические, консультативные, терапевтические, экспертные, методические и другие – в зависимости от целей и содержания психологического курса);				
Углубление и расширение теоретических психологических знаний, позволяющих обосновать характер этих практических умений и навыков и определить целесообразный контекст их использования;				
Осмысление сложных связей между психологической теорией и практикой (в особенности в области практической психологической работы).				
Самостоятельность работы				
Общая оценка				

Примерная форма оценки заполнения таблицы

Критерии оценки	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Уровень систематизации объёмной информации				
Уровень склонности обучающегося к систематизации изучаемого материала				
Уровень развития умения по структурированию информации.				

Показателями оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины «Организационное психологическое консультирование» являются требуемые результаты обучения по данной дисциплине

Показатели оценивания компетенций
ПК-3
Знает: о стандартных базовых процедурах оказания индивиду и группе психологической помощи в организации как социальной системе
Умеет: выбирать соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации
Владеет: навыками психологического консультирования в организациях с учетом запроса и уровня проблем клиента
ПК-4
Знает: об источниках и видах формирования особенностей и различий функционирования психики человека
Умеет: выявлять специфику психического функционирования человека для понимания различий между людьми с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
Владеет: навыками психологического анализа взаимодействия и совместной деятельности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам различных типов личности

Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций			
«недостаточный» Компетенции не сформированы.	«пороговый» Компетенции сформированы.	«продвинутой» Компетенции сформированы.	«высокий» Компетенции сформированы.
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят	Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых	Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и

	репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
Оценка «не зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»

Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
ПК-3	
ПК-4	
Оценка по дисциплине	

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной.

«Зачтено» выставляется, если все компетенции сформированы на уровне не ниже «порогового».

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций²

Примерный комплект заданий для *текущего* контроля успеваемости

Тема 1. (ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Объясните различия организационного и личного консультирования. Заполните таблицу.

Основания различий	Организационное консультирование	Личностное консультирование
Цели		
Субъекты процесса		
Особенности взаимодействия		
Критерии успешности консультирования		
Техники		

2. Ответьте на вопросы:

1. Какими принципами руководствуется организационный консультант?
2. Что такое клиентоориентированность в организации? Какими мерами она достигается?
3. Перечислите запросы, которые являются наиболее распространенными для приглашения консультантов в организацию.

Практические задания.

1. Напишите эссе об особенностях организационного консалтинга. Отрадите состояние

²Оценочные материалы в полном объеме разработаны и утверждены кафедрой, реализующей данную дисциплину, являются составной частью ОПОП.

современного отношения к психологическому консультированию в бизнесе и обществе России; также обозначьте собственную позицию по отношению к работе организационного консультанта.

2. Сделайте доклад с презентацией, включающей не менее 15 слайдов, на тему «Отличия организационного психологического консультирования от наставничества и психотерапии».

Тестовые задания

1. Направление психологического консультирования, в котором консультант-психотерапевт относится к клиенту с предельной чуткостью, уважением и вниманием, - это:

- а) клиентцентрированное
- б) когнитивное
- в) гештальттерапия
- г) бихевиоризм.

2. Основной инструмент воздействия на клиента в организационном консультировании – это:

- а) воздействие на эмоциональную сферу
- б) рациональное объяснение и принятие целей организации
- в) изменение поведения
- г) актуализация ценностей и смысла деятельности.

3. Направление, в котором считается, что всякая интеллектуализация является помехой в консультационном процессе (соблюдается принцип «забудь свой разум и обратись к своим чувствам»), называется:

- а) гештальттерапия
- б) трансактный анализ
- в) бихевиоризм
- г) когнитивная психотерапия

4. Психологическое консультирование в организации не может проводиться с позиции:

- а) клиента
- б) руководителя
- в) гуманизма
- г) психоанализа.

5. К основным задачам организационного психологического консультирования относится:

- а) решение проблемы клиента
- б) информирование клиента о его желаемом результате
- в) изучение потенциальных способностей, ресурсов для достижения цели

г)сопровождение в достижении им поставленной цели и соотнесении личных целей с целями организации.

Тема 2 (ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Заполните таблицу, укажите основные задачи по каждой из выделенных из сторон организационного консультирования.

Сторона или сфера деятельности консультанта	Задачи	Субъект консалтинга
Сопровождение в решении стратегических вопросов		
Организация развития персонала		
Обучение новому поведению		

2. Ответьте на вопросы.

1. Как осуществляется структурирование управления в организации?
2. На каком уровне управления возможна самоорганизация персонала?
3. Как и кем формулируется запрос к организационному консультанту?

Практические задания.

1. Предложите тематику исследовательских вопросов для оценки состояния организации, имеющей различные типы структуры управления. Заполните таблицу.

Структура управления	Исследовательские вопросы (Параметры исследования)	Кто является клиентом	Пример
программно-целевая			
продуктовая			
проектная			
функционально-объектная			

2. Сделайте доклад с презентацией (не менее 15 слайдов) на одну из тем:

- «Теория выбора руководителей»
- «Теория реализации целей и потребностей»
- «Теория справедливости».

Предложите вопросы для обсуждения в группе, проведите дискуссию.

Тестовые задания

1. Теория Файоля утверждает:

- а) структура организации должна быть централизованной
- б) руководитель должен принимать коллегиальные решения
- в) управление в организации определяется целями организации
- г) поведение сотрудников зависит от материальной мотивации.

2. Обучающее консультирование – это:

- а) распределение полномочий и обязанностей
- б) подготовка персонала к исполнению организационных задач
- в) управление мотивами и целями сотрудников
- г) обучение бесконфликтному поведению сотрудников

3. Первым этапом организационного консультирования является:

- а) экспертная оценка
- б) установление контакта
- в) прояснение запроса и проблемы клиента
- г) исследование организации

4. Заказчиком в организационном консультировании является:

- а) собственник организации, финансирующий консалтинг
- б) менеджер по персоналу
- в) заказчик — любое физическое или юридическое лицо, обратившееся за разрешением проблемы к консультанту
- г) специалист организации, предоставивший необходимую информацию для работы и заключившее договор на оказание консультационных услуг.

5. Преимуществом системного подхода в организационном консультировании является:

- а) расширение представлений о механизме взаимодействий объектов в организации как системе
- б) учет внешних факторов развития организации
- в) финансовое обоснование результата
- г) прогнозирование прибыли и убытков.

Тема 3. (ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Ответьте письменно на вопросы.

- 1) Каковы характеристики и этапы консалтингового проекта?
- 2) Какие параметры являются ключевыми для оценки и исследования проблем организации?
- 3) Как оценивается результат консалтингового проекта?

2. Охарактеризуйте особенности внешнего и внутреннего консультирования в организации.

Параметры	Внешний консалтинг	Внутренний консалтинг
Материальная зависимость от заказчика		
Зависимость от целей организации		
Трудовые отношения с организацией		
Самостоятельность в принятии решений		

Опыт решения задач по консалтингу		
-----------------------------------	--	--

Практические задания.

1. Подготовьте презентацию на тему «Реализация и процедуры консалтинга. Отчет и оценка эффективности консалтингового проекта». В периодических изданиях найдите отчет о консалтинговом проекте, который прокомментируйте по этапам и результатам для организации.

2. Постройте план создания эффективного имиджа знакомой вам организации. Заполните таблицу.

План построения эффективного имиджа состоит из элементов	План построения имиджа для Вашей организации
Закладка фундамента - корпоративной философии	
Создание внутреннего имиджа	
Кадровая политика предприятия	
Ориентация и тренинг сотрудников	
Система поощрения	
Создание внешнего имиджа	
Качество услуг	
Рекламная компания	
Связь со СМИ	
Внешний вид сотрудника	

Тестовые задания.

1. Важным фактором, влияющим на эффективность работы психолога-консультанта, является:

- а) его система верований и убеждений
- б) уверенность в своей непогрешимости
- в) наличие проблемы у клиента
- г) система ценностей клиента

2. Целью психологического сопровождения в организации является содействие в осознании клиентом эффективности работы и установка на:

- а) позитивное отношение к себе и окружающему миру
- б) признание значимости себя перед миром
- в) признание способности активно и целенаправленно действовать
- в) признание равенства позиций.

3. Эффективной будет работа консультанта, который:

- а) следует некоторой неизменной и заранее подготовленной схеме
- б) следует «универсальному» психотерапевтическому ритуалу
- в) знает, как решить проблему клиента
- г) искренне заинтересован в познании клиента как человека

4. В работе организационного консультанта приемы рефлексивного общения – это:

- а) средство для осознания собственных целей
- б) основной инструмент работы
- в) фундамент профессиональной деятельности
- г) средство манипуляции в корыстных целях.

5. Инновационное консультирование:
- а) направлено на обучение работе в новых технологически сложных условиях
 - б) нацелено на построение новой системы управления персоналом
 - в) связано с внедрением цифровой экономики
 - г) основано на передовых технологиях управления.

Тема 4.

(ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Ответьте письменно на вопросы.

- Чем различаются задачи руководства и лидерства?
- Какие теории лидерства применимы в современном консалтинге?
- Как исследуются лидерские способности и поведение?

2. Укажите основные характеристики деятельности. Заполните таблицу.

Субъект организации	Задачи	Характеристики	Уровень принятия решений
Руководитель			
Лидер			
Исполнитель			

Практические задания.

1. Проведите исследование представлений у сотрудников какой – либо организации о лидерах мужчинах и женщинах, направленное на понимание различий лидерского поведения.

Опишите выборку, выделите ее социально – психологические характеристики. Предложите методику (анкету, опрос или беседу). Сформулируйте основные и дополнительные вопросы. Обобщите, какими понятиями данная выборка пользуется чаще всего, женского лидерства.

Сделайте выводы о ключевых характеристиках мужского и женского лидерства. Каковы источники таких представлений?

2. Напишите эссе о врожденном и приобретенном лидерском поведении. В работе укажите теории, подтверждающие различное отношение к происхождению лидерских способностей, также прокомментируйте различные (не менее 3) типологий лидерства. Обоснуйте вашу точку зрения о происхождении лидерских качеств и умений.

Тестовые задания.

1. Отметьте верные утверждения, относящиеся к организационному научению:

- а) наше поведение в значительной степени определяется предвиденными последствиями (по мнению Бандуры)
- б) Бандура наряду с внешним подкреплением для научения считает важным моделирование
- в) по мнению Скиннера, внешнее подкрепление обязательно для научения
- г) по мнению Фрейда, жизненный опыт обретается путем проб и ошибок.

2. По мнению Бандуры, научение через наблюдение реализуется следующими компонентами:

- а) сохранение, моделирование, мотивационные и компенсаторные процессы
- б) внимание, сохранение, моторно-репродуктивные и мотивационные процессы
- в) внимание, извлечение, когнитивные и аффективные процессы
- г) мотивационные, моторно-репродуктивные процессы, сохранение и внимание.

3. Самоэффективность личности в концепции Бандуры позволяет:

- а) расширять возможности выбора деятельности, необходимой для достижения значимого результата
- б) более отчетливо осознавать смысл жизни
- в) с большей активностью преодолевать препятствия, стоящие на пути достижения цели
- г) в большей степени верить в свои способности.

4. Организационное научение – это процесс:

- а) направленный на повышение эффективности работника
- б) обучения эффективно совместному труду
- в) присвоения целей и философии организации на основе конформного поведения
- г) принятия целей и задач.

5. Принятие решения в группе или подразделении характеризуется:

- а) подчинением части группы большинству
- б) сдвигом к более рискованному варианту
- в) единством эмоционального настроения
- г) конфликтностью некоторых членов группы.

Тема 5. (ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Перечислите характеристики психического здоровья в модели П.Варра. Заполните таблицу, оценив указанные характеристики в одной из знакомых вам организаций.

Компоненты модели психического здоровья	Характеристики	Самооценка в вашей организации

2. Ответьте письменно на вопросы.

- Прокомментируйте соотношение организационной культуры и безопасной среды организации.
- Какие модели организаций являются наиболее эффективными при одновременной безопасности для сотрудников?
- Какие методы работы консультанта повышают психологическую безопасность в организации? Каковы ограничения консультативного вмешательства?

Практические задания.

1. Охарактеризуйте методы работы консультанта по обеспечению безопасности организационной среды. Заполните таблицу.

Методы работы консультанта	Содержание работы	Преимущества и возможности (проблемы) метода	Ограничения
диагностическое интервью			
кейс – метод			
ролевая игра			
SWOT - анализ			

2. Составьте план работы в известной вам организации по стресс – менеджменту. Обсудите его в вашей учебной группе. Для примера обратитесь к практике коммерческих или бизнес - компаний, которые являются лидерами в бизнесе, на рынке и т.д.

Тестовые задания.

1. В качестве общих характеристик системы выступают:

- а) множественность описания
- б) эксцентричность
- в) иерархичность
- г) цикличность.

2. В отношении организаций обнаружена следующая закономерность:

- а) чем выше развито то или иное сообщество, тем меньше вариативность проявлений входящих в это сообщество особей
- б) чем выше развито то или иное сообщество, тем больше вариативность проявлений входящих в это сообщество особей
- в) чем чаще используется то или иное отношение или поведение, тем меньше оно осознается
- г) чем чаще используется то или иное отношение или поведение, тем лучше оно осознается.

3. В качестве системообразующего основания, обеспечивающего приобщение человека к организационной культуре, выступает:

- а) воспитание
- б) работа по адаптации персонала
- в) совместная деятельность
- г) набор и отбор сотрудников на ведущие позиции в организации.

4. Для организационного научения тренинг:
- а) является инструментом формирования корпоративной культуры
 - б) корректирует поведение сотрудников, приближая к желаемому
 - в) повышает творческий потенциал
 - г) метод развития навыков и умений для совместного труда.
5. В основе организационного поведения, желательного для организации, лежат:
- а) материальные ценности
 - б) знания о психологических особенностях эффективного человека
 - в) культурные и общечеловеческие ценности и смыслы
 - г) знания о целеполагании и миссии в организации

Тема 6. (ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Ответьте письменно на вопросы.

- Какая стратегия является наиболее эффективной в перспективе для организации – набор или выращивание высококвалифицированных работников? Покажите преимущества и недостатки каждой из стратегий.

- Опишите алгоритм создания модели компетенций для различных профессиональных сфер и позиций.

- Как исследования интеллекта определяют успешность сотрудника? Прокомментируйте два противоположных подхода к пониманию ключевых факторов эффективности или успешности личности.

2. **Заполните таблицу.** Сформулируйте правила таким образом, чтобы они учитывали специфику Вашей организации и особенности профессиональной деятельности, например, взаимодействие с клиентами или коллегами.

Этические и профессиональные качества	Этические и профессиональные качества для Вашей организации
Доброжелательность и заботливость	
Приветливость, вежливость	
Мастерство	
Эрудированность	
Забота о чести своего предприятия	

Практические задания.

1. Найдите в периодической печати статью, посвященную современным проблемам исследования различий интеллекта. Сделайте записи. Выделите основные теоретические положения исследования; укажите запрос и проблему, которые побудили это исследование. Прокомментируйте методы и полученные результаты.

2. Заполните таблицу, подберите слова и действия, которые помогут в описанных ситуациях ведения СПТ.

Проявления	Что делать?	Что сказать?
Конфликтность группы или подразделения		
Отсутствие согласованности в действиях		
Личная неприязнь сотрудников		

Тестовые задания

1. В модели эффективного психолога такие признаки существования, как полное осознание настоящего момента; выбор способа жизни в данный момент; принятие ответственности за свой выбор, относятся к:

- а) аутентичности
- б) открытости
- в) идентичности
- г) фасилитации

2. Когда консультация заходит в тупик, консультант обвиняет клиента в «сопротивлении» и «нежелании сотрудничать», это указывает на:

- а) проявление у консультанта профессиональной непригодности
- б) необходимость сделать перерыв в психотерапии
- в) целесообразность смены консультанта
- г) целесообразность перехода к групповой психотерапии.

3. Профилактика стресса в организации представляет собой:

- а) психотерапевтический метод
- б) метод раннего выявления проблем во взаимодействии
- в) междисциплинарную систему мер, направленную на раннее выявление и лечение трудностей коммуникации и профессионального выгорания
- г) предупреждение возникновения нервно-психических расстройств.

4. Эффективность консалтинга в организации зависит от:

- а) строгого выполнения клиентом рекомендаций психолога
- б) совместной деятельности клиента и психолога, семьи и коллег по устранению причин, приводящих к нарушениям
- в) умение психолога прогнозировать и назначать превентивное лечение
- г) адекватной самооценки сотрудников и авторитета психолога.

5. Ацтсорсинг сотрудников в организации – это:

- а) помощь увольняемому сотруднику в трудоустройстве в другой производственной предпринимательской деятельности, в другой компании
- б) проверка соответствия работника и должности
- в) процедур внешней аттестации
- г) внешний консалтинг.

Тема 7 (ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Ответьте письменно на вопросы.

- Как осуществляется развивающая диагностика в организации? Какое психологическое качество исследуется в развивающей диагностике?
- Как формулируется миссия в организации?
- Какие мероприятия проводятся в рамках реинжиниринга в организации?
- Какие изменения в организации требуют консалтинга?
- Прокомментируйте достоинства и ограничения внешнего и внутреннего консалтинга для сопровождения внедрения информационных технологий в управление персоналом.

2. Заполните таблицу, охарактеризуйте психологическое сопровождение на каждом этапе жизненного цикла организации и сотрудника в организации.

Субъект	Начало деятельности	Развитие	Расцвет	Бюрократия	Усталость	Прекращение деятельности
Организация						
Сотрудник						

Практические задания.

1. Сделайте доклад с презентацией (не менее 5 слайдов на тему «Лояльность и вовлеченность сотрудников в организации».
2. Составьте глоссарий из основных понятий по темам 5 – 7 данного курса, не менее 20 понятий.

Тестовые задания.

1. Долговременный процесс, предполагающий реконструкцию личности и характеризующийся большими переменами в структуре личности, а следовательно, и в его жизнедеятельности:
 - а) курсы повышения квалификации
 - б) социально-психологические тренинги
 - в) психотерапия
 - г) консультирование.
2. Идентификация психологических проблем клиента - процесс выяснения психологом:
 - а) причин и механизмов психологических трудностей клиента
 - б) соотношения собственных проблем с проблемами клиента
 - в) того, как проблемы клиента отражаются в проблемах среды
 - г) возможностей изменения среды, создающей проблемы для клиента
3. На первой стадии интервью обычно психолог решает вопросы:
 - а) зачем клиент пришел и как он сам видит, в чем его проблема
 - б) каков желаемый результат клиента
 - в) об идентификации потенциальных возможностей клиента
 - г) организационного порядка и установления доверительных отношений
4. Сбор информации, необходимой для организационного консультирования, исключает утверждение о том, что:
 - а) важны факты и эмоциональное отношение руководства к организации
 - б) важны суждения сотрудников о процессах в компании
 - в) запрос руководства является решающим в работе консультанта
 - г) организация - это целостная социальная система
5. Руководство проявляется в следующих особенностях поведения консультанта:
 - а) предложение альтернативных вариантов поведения
 - б) совет изменить отношение к некоторым аспектам жизни

- в) полное согласование с клиентом целей, задач и конкретных методов работы
- г) обсуждение срока окончания совместных работ

**Тема 8.
(ПК-3; ПК-4)**

Репродуктивные задания.

1. Ответьте письменно на вопросы.

1. Каково психологическое содержание терминов «человеческие ресурсы, персонал или сотрудники».
2. Какие позиции может занимать тренер в организации?
3. Дайте определение организационной среды.
4. Прокомментируйте применимость классических подходов, гештальтпсихологии и гуманистического, к тренингам для сотрудников организаций. Какие подходы неуместны для ведения навыковых тренингов?
5. Всегда ли необходимо четко обосновывать теоретическую базу консалтинга?

2. Опишите особенности каждого этапа консалтинга в организации. Заполните таблицу.

Этап	Задачи	Содержание этапа	Техники и процедуры
Вход			
Контакт с заказчиком			
Контракт на ожидаемые изменения			
Планирование изменений			
Реализация изменений			
Отчет по работе			
Оценка изменений			

Практические задания.

1. Заполните таблицу, охарактеризуйте отдельные компоненты организации и точки контроля для консультанта.

Элементы организации	Определение	Проявления	Значение в целостной работе организации
Коммуникационная система			
Ресурсы организации			

Социальные ресурсы			
--------------------	--	--	--

2. **Заполните таблицу.** Проанализируйте особенности организационной культуры одной из известных вам организаций. Постарайтесь смоделировать происходящие процессы в организации, если вы не обладаете достаточными знаниями и опытом.

Составляющие организационной культуры	Составляющие организационной культуры знакомой организации
Система общих разделенных ценностей выражена в виде девиза	
Корпоративный дух – преданность предприятию	
Индивидуальные и групповые нормы поведения	
Ритуалы, церемонии, символы	
Корпоративная философия – совокупность морально-этических норм и принципов, которыми руководствуются сотрудники в своей работе	

Тестовые задания.

1. Открытые вопросы обычно требуют от клиента:
 - а) глубокого познания организационных условий и характеристик
 - б) развернутого ответа
 - в) однозначного ответа "да" или "нет"
 - г) сведение разговора к описанию проблем и трудностей в организации.

2. Закрытые вопросы уместны:
 - а) для глубокого познания своего внутреннего мира
 - б) там, где нужно сузить область обсуждения
 - в) для однозначного ответа "да" или "нет"
 - г) для развернутого ответа и приглашения к разговору

3. Личность организационного консультанта может способствовать :
 - а) использованию директивных приемов
 - б) пониманию прямого указания, речевых замен
 - в) формированию желательного поведения
 - г) рефлексии и обсуждению трудностей в организации.

4. Для реализации отражения в активном слушании характерно:
 - а) психолог выбирает и повторяет то, что является ядром фрагмента
 - б) все ключевые слова должны быть точно повторены
 - в) отсутствие в повторе перцептивных искажений
 - г) резюмирование.

5. Системное мышление консультанта определяется:

- а) в модели компетенций профессионала
- б) уровнем образования
- в) внутренней готовностью и любознательностью
- г) личным решением и осведомленностью.

Тема 9.
(ПК-3; ПК-4)

Репродуктивные задания.

1. Ответьте письменно на вопросы.
 - Дайте определение коучингу. Как он отличается от психотерапии?
 - Опишите компетенции и требования, предъявляемые к личности коуча.
 - Какие виды и технологии коучинга применимы для российской деловой сферы деятельности?
2. Заполните таблицу, охарактеризуйте основные методы, используемые организационным консультантом.

Методы	Техники	Когда применяются	Ограничения
активное (контекстное) обучение			
моделирование предметного и социального содержания профессиональной деятельности			
психоанализ			

Практические задания.

1. Сделайте доклад с презентацией (не менее 15 слайдов) на тему «Лестница мастерства и жизненный цикл сотрудника в организации».
2. Напишите эссе на тему «Руководитель и его личностные качества». Прокомментируйте способы управления в зависимости от их эффективности. Приведите пример из своей жизни и опыта работы. Постройте свой психологический портрет как руководителя организации

Тестовые задания

1. Контракт в коучинге базируется одним из следующих оснований:
 - а) на совместно принятых задачах
 - б) на стратегических дальних целях
 - в) на эмоциональной связи
 - г) на межличностной симпатии.

2. Личность и организация находятся в отношениях:

- а) постоянного соотнесения целей и мотивов
- б) иерархии (личность развивает способности)
- в) безопасности и сотрудничества.

3. Сущностью активности личности является:

- а) способность человека многое делать в ограниченный срок
- б) способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры, проявляющаяся в общении, волевых актах, творчестве
- в) собственная динамика живого существа как источник преобразования и поддержания жизненно значимых связей с окружающим миром
- г) высокая подвижность нервной системы

4. Определения «бессознательный жизненный план», «план жизни, который составляется в детстве, подкрепляется родителями, оправдывается ходом событий и достигает пика при выборе пути», «сильный психологический заряд, который направляет человека к его судьбе и лишает его порой возможности сопротивляться и свободно выбирать» относятся к:

- а) определению сценария жизни
- б) изложению сюжетной схемы, по которой разворачивается действие
- в) определению игр, в которые играют люди (Э. Берн)
- г) осознанию целей и жизненному целеполаганию.

5. Критерии работы консультанта – коуча определяются:

- а) в совместном исследовании целей и мотивов сотрудника
- б) продуцируются спонтанно
- в) являются результатом совместного исследования возможностей и потребностей
- г) запросом клиента или заказчика.

Вопросы для промежуточной аттестации успеваемости (зачёт)

- 1. Специфика и различия организационного и психологического консультирования. (ПК-3)
- 2. Характеристики организационного психологического консультирования. (ПК-3;

ПК-4)

3. Принципы и технологии организационного консультанта. (ПК-3; ПК-4)
4. Сопровождение в решении стратегических вопросов. (ПК-3; ПК-4)
5. Работа по оптимизации системы управления. (ПК-3; ПК-4)
6. Развитие персонала и корпоративной культуры. (ПК-3; ПК-4)
7. Повышение клиентоориентированности организации. (ПК-3; ПК-4)
8. Психологическое сопровождение изменений. (ПК-3; ПК-4)
9. История психологического консультирования в России и в западных странах. (ПК-3; ПК-4)
10. Виды структуры организаций. Метафора организации как отражение философии управления. (ПК-3)
11. Задачи управления и уровни управления в организации. (ПК-3)
12. Система научного управления Ф.Тейлора. (ПК-3)
13. Управление и его задачи по Г. Файолю. (ПК-3)
14. Современная система управленческих функций. (ПК-3)
15. Теория выбора руководителей. Теория реализации целей и потребностей. Теория справедливости. (ПК-3; ПК-4)
16. Структурирование управления. Структура управления: программно – целевая, продуктовая, проектная, функционально – объектная. (ПК-3)
17. Работа с заказчиком. Запрос и ответственность в консультировании организации. (ПК-3; ПК-4)
18. Руководящая и исполнительская деятельность в организации. Особенности и характеристики. (ПК-3; ПК-4)
19. Понятие о консалтинговом проекте. Этапы консалтингового проекта. (ПК-3)
20. Исследование и диагностика организации. Реализация и процедуры консалтинга. (ПК-3)
21. Отчет и оценка эффективности консалтингового проекта. (ПК-3)
22. Экспертное консультирование. (ПК-3; ПК-4)
23. Консультирование по процессу. (ПК-3)
24. Обучающее консультирование. (ПК-3)
25. Модель сопровождения проекта. (ПК-3)
26. Особенности внешнего и внутреннего консультирования. (ПК-3)
27. Системный подход в организационном консультировании. Системный анализ как метод организационного консультирования. (ПК-3)
28. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования (А. И. Пригожин). (ПК-3)
29. Гештальт-подход в консалтинге. (ПК-3)
30. НЛП и его применение в консалтинге. (ПК-3)
31. Управленческая деятельность и ее цели. Целеполагание в деятельности руководителя. Задачи, уровни и операции управленческой деятельности. (ПК-3)
32. Лидерство и команда. Виды команд в организации. Роли и позиции в команде. (ПК-3)
33. Консалтинг в командной работе. (ПК-3)
34. Подходы к исследованию лидерского поведения и их применение в консалтинге руководителей. Типы лидеров и формирование лидерского поведения. (ПК-3)
35. Принятие решения в группе. Индивидуальное и групповое решение в команде. (ПК-3)
36. Технологии принятия решений и их оценки. Критерии эффективности решения в группе и команде. (ПК-3; ПК-4)
37. Гендерные различия руководства и лидерства. (ПК-3; ПК-4)
38. Понятие о психическом здоровье. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации. (ПК-3; ПК-4)

39. Модели безопасной рабочей среды. Витаминная модель психического здоровья работающих П. Варра. (ПК-3; ПК-4)
40. Организационная культура и социальная среда организации. (ПК-3; ПК-4)
41. Методы работы консультанта по обеспечению безопасности организационной среды: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс – метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT - анализ, эвристические методы, социально – психологический тренинг. (ПК-3; ПК-4)
42. Стресс-менеджмент в организации. (ПК-3; ПК-4)
43. Комплекс мероприятий по отбору специалистов. (ПК-3; ПК-4)
44. Модели диагностики в работе с персоналом в организации. (ПК-3; ПК-4)
45. Обучение и сопровождение сотрудников в организации. (ПК-3; ПК-4)
46. Сопровождение профессионального роста. Планирование карьерного роста. (ПК-3; ПК-4)
47. Перемещение и формирование резерва на выдвижение в организации. (ПК-3; ПК-4)
48. Сокращение персонала, сопровождение и аутсорсинг в организации. (ПК-3; ПК-4)
49. Центры оценки (AssessmentCentre) и технологии оценки сотрудников. (ПК-3; ПК-4)
50. Понятие об организационной культуре. Миссия и философия организации в работе с персоналом. Развивающая диагностика в работе с персоналом. (ПК-3; ПК-4)
51. Реинжиниринг и обучение. (ПК-3; ПК-4)
52. Экологические требования к работе организации и к управлению. (ПК-3; ПК-4)
53. Информатизация и высвобождение работников. (ПК-3; ПК-4)
54. Консультирование по проблемам обучения и личных возможностей. (ПК-3; ПК-4)
55. Жизненный цикл организации и сотрудника в организации. (ПК-3; ПК-4)
56. Мотивация работы и модели мотивации персонала. Способы мотивации в организации: принудительная, нормативная и стимулирование. (ПК-3; ПК-4)
57. Требования к личности и к квалификации консультанта. (ПК-3; ПК-4)
58. Структура и модель компетенций организационного консультанта. Функции и роли организационного консультанта. (ПК-3; ПК-4)
59. Понятие о коучинге. История появления коучинга. Коучинг в России. (ПК-3)
60. Характеристики и задачи коучинга. Техники коучинга. Различия коучинга и психотерапии. (ПК-3)
61. Коучинг руководителей. (ПК-3; ПК-4)
62. Коучинг как сопровождение карьеры и профессионального роста. (ПК-3; ПК-4)
63. Методы, используемые организационным консультантом: активное (контекстное) обучение; моделирование предметного и социального содержания профессиональной деятельности. (ПК-3; ПК-4)
64. Психоанализ в сопровождении руководителей. (ПК-3; ПК-4)
65. Цели и планирование коучинга. Критерии успешности работы коуча. (ПК-3; ПК-4)

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Психологическое консультирование: учебник для академического бакалавриата / Р.С. Немов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 440 с.
2. Профессиональное психологическое консультирование : учебное пособие / Т.В. Мальцева, И.Е. Реуцкая. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 144 с. - Библиогр.: с. 126-131. - ISBN 978-5-238-01702-0; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117055>

Дополнительная литература:

1. Психологическое консультирование: теория и практика: учебное пособие для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. - Москва : Прометей, 2018. - 362 с.: ил. - ISBN 978-5-906879-71-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483175>

2. Психологическое консультирование : учебное пособие / И.С. Якиманская, Н.Н. Биктина; Министерство образования и науки Российской Федерации. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 230 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7410-1253-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364901>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) электронные образовательные ресурсы (ЭОР):

- Российское образование. Федеральный образовательный портал - Режим доступа: www.edu.ru;
- Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/>;
- Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gnpbu.ru>;
- Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>.

б) электронно-библиотечные системы (ЭБС):

№ п/п	Дисциплина	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность/срок действия договора
1	Организационное психологическое консультирование	www.book.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС)	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор 18491246 срок действия с 14.03.2018-13.03.2019 Договор №18495243 срок действия с 08.02.2019 – 08.02.2020
2	Организационное психологическое консультирование	www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская»	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ

			библиотека онлайн»	к сети Интернет/ Договор №042-03/2018 срок действия с 15.03.2018-18.03.2019 Договор №12-01/2019 срок действия с 15.01.2019 – 18.03.2020
--	--	--	-----------------------	---

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

Polpred.com - Обзор СМИ https://www.polpred.com/	База данных с рубрикатом: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам.
Бюро ван Дайк (BvD) https://www.bvdinfo.com/ru-ru/home?utm_campaign=search&utm_medium=cpc&utm_source=google	Бюро ван Дайк (BvD) публикует исчерпывающую информацию о компаниях России, Украины, Казахстана и всего мира, а также бизнес-аналитику.
Университетская информационная система РОССИЯ https://uisrussia.msu.ru/	Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права.
Федеральная служба государственной статистики http://www.gks.ru/	Удовлетворение потребностей органов власти и управления, средств массовой информации, населения, научной общественности, коммерческих организаций и предпринимателей, международных организаций в разнообразной, объективной и полной статистической информации – главная задача Федеральной службы государственной статистики. Международная экспертиза признала статистические данные Федеральной службы государственной статистики надежными.
научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе

<p>портал Электронная библиотека: диссертации http://diss.rsl.ru/?menu=discatalog/</p>	<p>Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет.</p>
<p>сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. http://www.inion.ru</p>	<p>Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объем массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей. В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН. Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки.</p>
<p>Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – http://www.edu.ru</p>	<p>Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки. Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Ежедневно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи. Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д.</p>

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

10.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины «Организационное психологическое консультирование» для обучающихся

Успешное овладение содержанием дисциплины «Организационное психологическое консультирование» предполагает выполнение обучающимися ряда рекомендаций.

Необходимо ориентироваться на приобретение общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций, определенных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования.

Следует внимательно изучить материалы, характеризующие дисциплину и определяющие целевую установку, а также рабочую программу дисциплины. Это позволит

четко представлять, во-первых, круг изучаемых проблем; во-вторых, глубину их постижения.

Следует ясно представлять цель освоения учебной дисциплины. Также необходимо уметь слушать и конспектировать лекции, на которых приводятся новейшие данные науки; систематически посещать практические занятия; отчитываться перед преподавателем за пропущенные занятия.

Необходимо готовиться и активно участвовать в интерактивных занятиях, требующих активной устной коммуникации, оцениваемой преподавателем.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий с целью формирования профессиональных навыков обучающихся. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

Основными видами учебной работы являются лекции, практические занятия, групповое обсуждение области применения полученных знаний в контексте специфических задач, решаемых преподавателем и обучающимися. Кроме того, важно пользоваться индивидуальными консультациями, которые осуществляет преподаватель непосредственно в процессе решения учебных задач, а также посредством электронной информационной образовательной среды вуза.

В ходе **лекционных занятий** обучающимся рекомендуется:

- конспектировать учебный материал, обращая внимание на определения, раскрывающие содержание тех или иных явлений, выводы;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к **практическим занятиям** необходимо:

- ознакомиться с содержанием конспекта лекций, разделами учебников и учебных пособий, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях;
- на полях конспектов лекций делать пометки, дополняющие материал лекции, вносить добавления из литературы, рекомендованной преподавателем.

Кроме того, нужно быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении, выполнению разноуровневых заданий различного характера.

Активное использование методов проектной работы, групповых дискуссий, просмотра и анализа учебных фильмов предполагает активное речевое участие, что требует включения мыслительной деятельности и выработки в себе навыков самостоятельной работы, критического анализа и навыков публичного выступления, участия в дискуссии с обоснованием своей позиции. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументированно. Можно обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы и искусства, факты и наблюдения современной жизни и т. д. Очень важно активно участвовать в дискуссии по обсуждаемым проблемам и при необходимости обращаться за консультацией к преподавателю.

Для успешного обучения необходимо иметь подборку литературы, достаточную для изучения дисциплины. Список основной литературы и источников предлагается в рабочей программе.

При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

- а) основная литература – учебники, учебные и учебно-методические пособия;
- б) дополнительная литература – монографии, сборники научных статей, публикации в научных журналах;

в) справочная литература – энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники, раскрывающие категориально-понятийный аппарат информатики и информационных технологий;

В ходе практических занятий приобретаются навыки, необходимые для деятельности психолога. При этом используются средства современных информационных технологий для работы на персональном компьютере и в компьютерных сетях. Необходимо соблюдать правила техники безопасности и защиты информации.

10.2 Методические рекомендации по самостоятельной работе и выполнению контрольных работ по дисциплине «Организационное психологическое консультирование» для обучающихся

Целью самостоятельной работы при изучении дисциплины «Организационное психологическое консультирование» является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование», опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Освоение содержания дисциплины предполагает самостоятельную работу по изучению определенных вопросов внутри каждой темы. Данные вопросы обозначены знаком (*).

Методические рекомендации по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины

Преподаватель называет обучающемуся даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе обучающийся должен иметь выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка обучающимся *пропущенных лекций* проводится в следующих формах:

- 1) самостоятельное написание обучающимся краткого реферата по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем;
- 2) самостоятельное написание обучающимся конспекта лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Как правило, отработка пропущенной лекции должна быть осуществлена до рубежного тестирования по соответствующей теме учебной программы.

Отработка обучающимся пропущенного *практического занятия* проводится в следующей форме:

- самостоятельная работа обучающегося над вопросами *практического занятия* с кратким их конспектированием или схематизацией с последующим собеседованием с преподавателем.

Если пропущено *практическое занятие*, то оно отрабатывается одним из следующих способов:

- обучающийся посещает практическое занятие по этой же теме с обучающимися другой учебной группы,
- обучающийся приходит на практическое занятие по пропущенной теме в специально выделенное для этого время; он самостоятельно выполняет практическую работу и отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у обучающегося, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Обучающемуся, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что обучающийся свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Обучающиеся допускаются к зачету по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Обучающемуся, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедрах и утвержденный деканом факультета.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Организационное психологическое консультирование» применяются следующие информационные технологии:

1) презентационные материалы (слайды по всем темам лекционных и практических занятий);

2) учебные видеозаписи по темам:

Консультирование в организации. Основные понятия.

Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.

Методы диагностики и консалтинга в организации.

Руководство и лидерство в организации.

Видеолекции размещены в электронно-образовательной среде университета;

3) аудио-, видео-, иные демонстрационные средства; проекторы, ноутбуки, персональный компьютер;

4) электронные учебники; словари; периодические издания.

Обучающимся МГЭУ обеспечена возможность свободного доступа в электронную информационную образовательную среду (ЭИОС).

Электронная информационно-образовательная среда - это совокупность электронных информационных и образовательных ресурсов, информационных и телекоммуникационных технологий и средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. ЭИОС МГЭУ обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе;

б) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

в) проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

г) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и/или асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;

е) демонстрацию дидактических материалов дисциплины через LCD-проектор;

ж) доступ к программам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации: «Тестер знаний» и Интернет-тренажеры в сфере образования (<http://www.i-exam.ru>).

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих

Программное обеспечение:

1. Ежегоднообновляемое лицензионное ПО
MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

Microsoft Office 2007.

Dr. Web (версия 11.00).

2. Свободно распространяемое ПО

7-Zip

K-LiteCodecPack

AdobeReader

Информационно-справочные системы:

Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – www.consultant.ru.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Занятия, текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по данной дисциплине проводятся в учебных аудиториях для занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Данные учебные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Типовая комплектация таких аудиторий состоит из комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя. Занятия лекционного типа проводятся в аудиториях, оснащённых стационарным или переносным мультимедийным оборудованием.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации по темам интерактивных лекций и практических занятий), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже IntelCore i5-2100), блок управления оборудованием. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия,

презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения отдельных корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

MicrosoftOffice 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-LiteCodecPackСвободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

AdobeReaderXISвободнораспространяемоеПО.

Типовая комплектация аудитории, оснащённой переносным мультимедийным оборудованием состоит из: комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя, переносного мультимедийного (компьютерного) оборудования (ноутбука, проектора, колонок). Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MSWindows 7 Professional; MSWindowsXP.

MicrosoftOffice 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-LiteCodecPack Свободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

AdobeReaderXI Свободно распространяемое ПО.

Качественный и количественный состав оборудования определяется спецификой данной дисциплины и имеет своё отражение в справе о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата (Приложение 12)

Также предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для организации *самостоятельной работы* обучающихся используется:

- библиотечный фонд вуза, расположенный по адресу: шоссе Сормовское,20 (каб. №522);
- читальный зал, учебная аудитория для самостоятельной работы, для курсового проектирования №520.

Доска 3-х элем.меловая (1 шт.). Стол уч. м/к (3 шт.). Стол письм. дер. (8 шт.). Стол компьют. 90x72 (18 шт.). Стул «Сатурн» сер. (36 шт.). Трибуна метал.(1 шт.). Стеллаж м/к корич. 900x320x1900 (1 шт.).

Компьютеры для обучающихся: ПК Dual-Core E5300 2.6GHZ (19 шт.) с выходом в Интернет и ЭИОС; монитор SamsungSyncMaster E1920NR (19 шт.); мышь компьютерная (19 шт.); клавиатура (19 шт.); колонки компьютерные (1 шт.); проектор Epson EB-X14G (1 шт.); экран настенный 180x180 (1 шт.).

Программное обеспечение:MSWindowsXP, MSOffice 2007 лицензия №48131620. Дата выдачи лицензии: 22.02.2011. Срок действия лицензии: бессрочно. Dr.Web (версия 11.00) лицензия №G6SS-D3BK-7TA2-XS96. Дата выдачи лицензии: 11.05.2018. Срок действия лицензии: 1 год.

Информационно-справочная система:

«КонсультантПлюс».

13. Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

здоровья (ОВЗ)

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;
- создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников – например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, выступлений с докладами и защитой выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ОВЗ форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи: зачет и экзамен, проводимые в письменной форме, - не более чем на 90 мин., проводимые в устной форме – не более чем на 20 мин.,
- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 мин.

Университет устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий).

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
«Организационное психологическое консультирование»

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены _____ дополнения _____ (изменения):

Заведующий кафедрой _____

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены _____ дополнения _____ (изменения):

Заведующий кафедрой _____

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены _____ дополнения _____ (изменения):

Заведующий кафедрой _____

(подпись, инициалы и фамилия)

ФОКИНА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

Направление подготовки **37.03.01 Психология**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы
прикладного бакалавриата «**Психологическое консультирование**»

Печатается в авторской редакции

Корректор

Афиногорова Е.В.

НИ(ф) МГЭУ, Нижний Новгород, 603074, шоссе Сормовское., д. 20