

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



Б.В. Кайгородов
«29» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
«29» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное консультирование и коучинг»

Составитель(-и)

**Брюхова Н.Г., доцент, кандидат
психологических наук, доцент
кафедры психологии**

Направление подготовки /
специальность

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Организационная психология

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очно-заочная

Год приема

2023

Курс

2

Семестр(ы)

3-4

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения дисциплины «Организационное консультирование и коучинг» являются познакомить магистрантов с теорией, методологией и практикой организационного консультирования и коучинга.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- 1) узнать теорию организационного консультирования и коучинга;
- 2) уметь ориентироваться в методологии организационного консультирования и коучинга;
- 3) 3) владеть практикой организационного консультирования и коучинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Организационное консультирование и коучинг» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и осваивается в 3 и 4 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями): Методологические проблемы психологии, Планирование теоретического и эмпирического исследования, Актуальные проблемы теории и практики современной психологии, Научные школы и теории в современной психологии.

Знания: методологических проблем психологии, планирования теоретического и эмпирического исследования, актуальных проблем теории и практики современной психологии, научных школ и теорий в современной психологии, научно-исследовательских семинаров, информационных и коммуникационных технологий в деятельности психолога.

Умения: методологических проблем психологии, планирования теоретического и эмпирического исследования, актуальных проблем теории и практики современной психологии, научных школ и теорий в современной психологии, научно-исследовательских семинаров, информационных и коммуникационных технологий в деятельности психолога.

Навыки: методологических проблем психологии, планирования теоретического и эмпирического исследования, актуальных проблем теории и практики современной психологии, научных школ и теорий в современной психологии, научно-исследовательских семинаров, информационных и коммуникационных технологий в деятельности психолога.

2.3. Последующие учебные дисциплины и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Научно-исследовательский семинар, Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога, Организационная психология, Психология труда и психология профессий. Магистерская диссертация.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующей(их) компетенции(ий) в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

а) профессиональной (ПК) – ПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

б) профессиональной (ПК) – ПК-5. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека;

в) профессиональной (ПК) – ПК-8. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией.

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ПК-3.1.1. Знает мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления	ПК 3.2.1. Умеет проводить оценку организационных и социальных последствий	ПК 3.3. Владеет применением психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации
ПК-5. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	ПК-5.1.1. Знает принципы работы в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	ПК-5.2.1. Умеет осуществлять психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации	ПК 5.3.1. Владеет навыками психологических технологий, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов.
ПК-8. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	ПК-8.1.1. Знает основные цели и задачи супервизии	ПК 8.2.1. Умеет применять приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования	ПК 8.3.1. Владеет навыками общения и обеспечения открытости в получении и предоставлении обратной связи

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объём дисциплины (модуля) составляет 5 (2 и 3) зачётных единиц, в том числе 56 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, из них 28 часов – лекции, 28 часов – практические, семинарские занятия, и 124 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2 – Структура и содержание дисциплины (модуля)

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самост. работа		Форма текущего контроля успеваемо- сти, форма промежуточ- ной аттестации <i>[по семестрам]</i>
		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
Раздел I. Развитие органи- зационного консультирова- ния и коучинга	3-4	9	9			42	
Тема 1. Развитие организа- ционного консультирова- ния в социальной науке		3	3			14	Фронтальный опрос, выполнение практи- ческих заданий, те- матические дискус- сии. Вопросы для обсуж- дения. Собеседова- ние. Практическое задание (диагности- ка) Реферат
Тема 2. Теория организаци- онного консультирования		3	3			14	Фронтальный опрос, выполнение практи- ческих заданий, те- матические дискус- сии. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание. Кейс-задача Ролевая и деловая игра Обратная связь Доклад Контрольная работа №1
Тема 3. Развития организа- ционного консультирова- ния в психологии		3	3			14	Фронтальный опрос, выполнение практи- ческих заданий, те- матические дискус- сии. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание. Кейс-задача. Кон- трольная работа №1. Эссе. Тест
Раздел II. Психологическая сущность организационно- го консультирования		9	9			42	
Тема 4. Психологическая сущность организационно- го консультирования		3	3			14	Фронтальный опрос, выполнение практи- ческих заданий, те-

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самост. работа		Форма текущего контроля успеваемо- сти, форма промежуточ- ной аттестации <i>[по семестрам]</i>
		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
							тематические дискус- сии. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание (диагности- ка)
Тема 5. Понятийный аппа- рат организационного кон- сультирования		3	3			14	Фронтальный опрос, выполнение практи- ческих заданий, те- матические дискус- сии. Доклад Ролевая игра. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание. Контроль- ная работа №2
Тема 6. Типология органи- зационного консультирова- ния		3	3			14	Фронтальный опрос, выполнение практи- ческих заданий, те- матические дискус- сии. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание. Эссе. Тест
Раздел III. Динамика орга- низационного консультиро- вания и коучинга		9	9			44	
Тема 7. Структура и дина- мика организационного консультирования		3	3			14	Тематические дис- куссии, анализ кон- кретных ситуаций. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание. Реферат
Тема 8. Особенности взаи- модействия в коучинге		3	3			14	Тематические дис- куссии, анализ кон- кретных ситуаций. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание. Кейс-задача. Доклад. Контрольная работа №3
Тема 9. Правила ведения		4	4			12	Тематические дис-

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самост. работа		Форма текущего контроля успеваемо- сти, форма промежуточ- ной аттестации <i>[по семестрам]</i>
		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
организационного консуль- тирования							куссии, анализ кон- кретных ситуаций. Вопросы для обсуж- дения. Практическое задание. Кейс-задача. Ролевая игра. Науч- но-практический проект с его презен- тацией. Эссе
Итого		28	28			124	Зачёт, Экзамен

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа.

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции			Общее количе- ство компетен- ций
		ПК-3	ПК-5	ПК-8	
Раздел I. Развитие организаци- онного консультирования и ко- учинга	60	+	+	+	3
Тема 1. Развитие организаци- онного консультирования в со- циальной науке	20	+	+	+	3
Тема 2. Теория организацион- ного консультирования	20	+	+	+	3
Тема 3. Развития организаци- онного консультирования в психологии	20	+	+	+	3
Раздел II. Психологическая сущность организационного консультирования	60	+	+	+	3
Тема 4. Психологическая сущ- ность организационного кон- сультирования	20	+	+	+	3
Тема 5. Понятийный аппарат организационного консульти- рования	20	+	+	+	3
Тема 6. Типология организаци- онного консультирования	20	+	+	+	3
Раздел III. Динамика организа- ционного консультирования и коучинга	60	+	+	+	3
Тема 7. Структура и динамика	20	+	+	+	3

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции			Общее количество компетенций
		ПК-3	ПК-5	ПК-8	
организационного консультирования					
Тема 8. Особенности взаимодействия в коучинге	20	+	+	+	3
Тема 9. Правила ведения организационного консультирования	20	+	+	+	3
Итого	180	+	+	+	3

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Раздел I. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И КОУЧИНГА

Тема 1. Развитие организационного консультирования и коучинга в социальной науке

Психологическое организационное консультирование как психологическая практика. Психологическое консультирование как вид психологической помощи. Психологическое консультирование как психологическая практика. Организационное консультирование как психологическая практика. Организационное консультирование как вид работы психолога-консультанта. Психологическое консультирование. Понятие и характеристики организационного консультирования. Варианты определений организационного консультирования. Цели и задачи организационного консультирования. Требования к проведению консультирования. Понятие «управление». Организационное консультирование. Организационное руководство.

«Коучинг» как метод. Тимоти Голлвей (США, 1974) как автор метода. Возникновение коучинга на стыке психологии, менеджмента, философии, логики и жизненного опыта. «Коучинг» как развивающее консультирование (совместное достижение). Применяемость коучинга для решения широкого круга задач и проблем в различных областях жизни и деятельности теми, кто уже многого достиг и хочет достичь большего. Коучинг (coaching) как инструмент, предназначенный для раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности в персональной и профессиональной деятельности. Не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания как основная задача коучинга. Коучинг как один из инструментов развития творческого мышления. Максимальное повышение результативности личности в ее персональной и профессиональной деятельности как цель метода.

Развитие организационного консультирования в социальной науке. Этапы развитие организационного консультирования в социальной науке. В качестве консультанта может выступать один специалист или целая команда. Когда психологическая консультация проходит на вашей территории, есть возможность спросить совета у квалифицированного специалиста. В ходе организационного консультирования может возникнуть несовпадение интересов и мнений, что затрудняет принятие правильных решений и провоцирует назревание конфликтной ситуации.

Тема 2. Теория организационного консультирования

Система общих, профессиональных и этических требований к психологическому организационному консультированию и к практической работе психолога-консультанта. Личность и деятельность психолога-консультанта. Нравственные аспекты деятельности психолога-консультанта в организационном психологическом консультировании. Анализ успешности работы практического психолога-консультанта. «Не навреди!». Система общих, профессиональных и этических норм и требований к организационному консультированию и к практической работе психолога-консультанта. Нравственность в организационном консультировании. Проблемы, решение кото-

рых включает организационное консультирование. Нравственный аспект коучинга как развивающего консультирования.

Теории организационного консультирования. Подходы к организационному консультированию. Психологическая консультация в ситуации конфликта.

1. Основные категории конфликтологии: структура конфликта, динамика конфликта, разрешение конфликта (управление конфликтом), типология конфликтов.
2. Анализ конфликтной ситуации, психологические аспекты конфликтного поведения на психологических консультациях.
3. Схема стратегии поведения личности в конфликте Томаса-Киллмена.

Тема 3. Развития организационного консультирования в психологии

Основные направления психологического организационного консультирования и оптимальные условия проведения психологического организационного консультирования. Анализ основных зарубежных терапевтических направлений на предмет степени их пригодности для организационного консультирования. Анализ основных зарубежных терапевтических направлений: психоанализ, адлеровское консультирование, личностно-центрированное консультирование, экзистенциальное консультирование, гештальт-терапия, рационально-эмотивная терапия, транзактный анализ, бихевиориальное и когнитивно-бихевиориальное консультирование, терапия реальностью. Отечественные направления психологического консультирования и психологическое организационное консультирование. Социально-гуманистическое психологическое организационное консультирование. Виды организационного консультирования в зависимости от особенностей учреждений (например, образовательных).

Понятие и основные характеристики консультационного процесса.

1. История возникновения и развития теории и практики организационного консультирования. События, предопределившие интерес к консультационному процессу. Первые профессиональные переговорщики. Психологическая консультация как объект научного исследования.
2. Понятие о психологических консультациях: определение, природа и сущность, специфические черты. Ситуации, когда психологическая консультация маловероятна, а когда необходимы. Функции организационного консультирования.
3. Личностный фактор на психологических консультациях. Черты успешного консультанта. Мужской и женский стиль ведения организационного консультирования - миф или реальность? Национальные особенности ведения организационного консультирования.
4. Психологический подход к консультированию. Основные стили консультационного процесса: мягкий, жесткий, принципиальный. Факторы, влияющие на выбор стиля консультационного процесса. Психологическая характеристика участников организационного консультирования, придерживающихся разных стилей организационного консультирования.
5. Позиционный торг и психологическая консультация на основе интересов сторон.
6. Принципиальный подход к консультированию, разработанный в Гарвардской школе - подробная характеристика.
7. Различные классификации организационного консультирования, их специфика.
8. Психологическая консультация как тип коммуникации: деловое общение и психологическая консультация; рефлексивное и нерефлексивное слушание; невербальное поведение и психологическая консультация.

Раздел II. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Тема 4. Психологическая сущность организационного консультирования

Структура психологического организационного консультирования, ее основные этапы и процедуры. Структура организационного консультирования, ее основные этапы и процедуры. Стадии

и фазы психологического организационного консультирования. Функции психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании. Этапы психологического организационного консультирования. Функции психолога-консультанта на каждом из этапов психологического организационного консультирования. Документация психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Психологическая сущность организационного консультирования. В современной психологии управления само понятие «психологическая консультация» используется в двух смыслах: широком и узком. Что такое психологическая консультация в широком смысле слова? Это любой обмен информацией с целью принять общее решение. Каждый день супруги, семьи, соседи, начальники, продавцы, организации и даже государства оказываются перед проблемой, как сказать друг другу «нет», не прибегая при этом к войне. Этика организационного консультирования.

Тема 5. Понятийный аппарат организационного консультирования

Классификации видов психологического организационного консультирования: специфика и основные особенности. Классификации видов психологического организационного консультирования. Классификации видов индивидуальной работы психолога-консультанта с клиентом. Классификации видов групповой работы психолога-консультанта с клиентом-группой. Интимно-личностное психологическое консультирование. Психологическое организационное индивидуальное и групповое консультирование. Деловое организационное консультирование. Специфика организационного консультирования. Специфика и основные особенности видов организационного консультирования.

Психологическая консультация (в широком смысле) – субъект обменивается мнениям с другим человеком, с целью изменения взаимоотношений, возможности прихода к общему мнению и согласию, по возникшему вопросу. Психологическая консультация (в узком смысле) – тип межличностного взаимодействия сторон, цель которого организация сотрудничества или разрешения конфликта, оформленные документально. Деловые психологическая консультация – это форма общения между партнерами, которые пытаются совместно решить проблему, рассматривая интересы обеих сторон. Цель – заключить договор, сделку, контракт.

Процедура деловых организационного консультирования называется переговорным процессом. Он является главным элементом в деловых отношениях. Переговорный процесс состоит из таких компонентов как:

- поиск согласия между сторонами;
- сохранение интересов сотрудничества;
- сохранение личных интересов партнера.

Но психологическая консультация не гарантируют 100% результаты. Они также могут закончиться не согласием сторон. Чтобы психологическая консультация были успешными необходимо иметь:

- профессиональную подготовку;
- наличие опыта;
- теоретическое знание о ведении организационного консультирования (изучение технологии и психологии).

Тема 6. Типология организационного консультирования

Интервью как основной метод психологического организационного консультирования. Беседа как основной метод психологического организационного консультирования. Техники психологического организационного консультирования. Интервью как основной метод психологического организационного консультирования. Беседа как основной метод психологического организационного консультирования. Приемы слушания. Техники организационного консультирования как процесса.

Как показывает практика, такие споры возникают в результате применения стратегий «жесткое доминирование» и «мягкая уступчивость». Сторонники первого подхода стараются добиться своего невзирая ни на что, настаивают на своем до последнего, требуют от партнера соглашения в свою пользу. Сторонники второго метода всеми силами стараются добиться соглашения, идут на уступки,

принимают потери, с доверием относятся к партнерам, желают достичь компромиссного решения.

Наиболее результативны «принципиальные психологическая консультация», которые направлены на сотрудничество и соглашение. Необходимо соблюдать положительный, дружеский настрой к собеседникам. Не настаивайте жестко на своей позиции, сконцентрируйтесь на интересах. Старайтесь обсуждать только варианты выгодные для обеих сторон. Деловые психологическая консультация – неотъемлемая часть бизнеса. И порой, будущее компании зависит от исхода беседы. Выбрав правильный метод ведения организационного консультирования, вы сможете достичь соглашения в свою пользу.

Непосредственные и опосредованные психологическая консультация.

1. Ситуации, когда необходимы опосредованные психологическая консультация. Цели и функции опосредованных организационного консультирования.

2. Условия проведения опосредованных организационного консультирования. Задачи посредника. Личностные качества посредника.

3. Виды посредничества. Дизъюнктивное посредничество. Конъюнктивное посредничество. Смешанный вариант посредничества.

Раздел III. ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И КОУЧИНГА

Тема 7. Структура и динамика организационного консультирования

Типы психологов-консультантов в психологическом организационном консультировании. Типология психологов-консультантов. Типы психологов-консультантов в организационном консультировании. Классификация типов психолога-консультанта. Классификация типов психолога-консультанта в организационном консультировании. Характеристики типов психологов-консультантов в организационном консультировании.

Структура и динамика организационного консультирования в психологических консультациях. 1. Психологическая консультация: понятие, особенности, уровни представительства на психологических консультациях. 2. Психологические особенности взаимодействия с партнером на психологических консультациях и приемы эффективного консультационного процесса. Психологическая консультация с террористами – это вид деятельности, востребованной правоохранительной практикой. Сотрудникам подразделений по борьбе с организованной преступностью и терроризмом приходится выполнять ряд задач (предупреждение и пресечение терактов), когда важно добиваться поставленной цели за счет средств речи без применения силы. Главная задача организационного консультирования с точки зрения психологии заключается в убеждении партнера принять выгодное для вас предложение. При этом используя только вежливые и тактичные фразы, не угнетая личность собеседника. Но ни в коем случае не нужно думать только о своей выгоде, иначе вы рискуете попасть в ряды неинтересных партнеров.

Структура и динамика организационного консультирования.

1. Понятие о структуре и динамике организационного консультирования. Различные подходы к выделению этапов организационного консультирования - проанализировать и сравнить 2 различных модели (этапов) консультационного процесса (укажите источники, из которых взяты рассматриваемые этапы).

2. Развернутая характеристика стадий консультационного процесса по классической схеме - дайте подробную характеристику стадии; выступление постройте в формате мастер-класса (т.е. научите правильно выполнять всё, что необходимо сделать на характеризующей стадии):

2.1. Подготовка к консультированию.

2.2. Начало беседы, вход в контакт.

2.3. Передача информации.

2.4. Убеждение и аргументирование. Психологическое влияние на партнеров в психологических консультациях.

2.5. Нейтрализация возражений.

2.6. Поиск компромисса.

2.7. Принятие решений и подведение итогов.

2.8. Оценка результатов организационного консультирования. Показатели успешности завершившихся организационного консультирования.

Тема 8. Особенности взаимодействия в коучинге

Типология клиентов в психологическом организационном консультировании. Классификация типов клиентов в психологическом организационном консультировании. Характеристики типов клиентов в организационном консультировании. Особенности запросов разных видов клиентов в организационном консультировании.

1. Понятие манипуляции. Природа манипуляции. 2. Психологические механизмы манипулятивного воздействия на психологических консультациях. 3. Распознавание манипуляции. 4. Противостояние манипулятивному воздействию. 5. Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения. Идентификация обмана в консультационном процессе. 6. Манипуляция в консультационном процессе

«Коуч» как специалист, помогающий обучающемуся клиенту достичь жизненной или профессиональной цели. «Коуч» как создающий условия для того, чтобы клиент сам формулирует свои цели и критерии достижения, стратегии и шаги, сопоставляя их с целями организации. Привлекательная марка коучинга и различные, достаточно далекие от него услуги. Оценку эффективности коуча, которая дается самим клиентом по своим критериям путем сопоставления достигнутых результатов с заявленными в начале работы с коучем. Коуч как человек понимающий, что для развития необходимо самому клиенту прикладывать максимум усилий к формулированию и практическому решению своих задач. Коуч как человек прикладывающий максимум усилий к формулированию и практическому решению своих задач. Коуч как человек понимающий, что только действия и следующие за ними достижения могут привести к устойчивым изменениям в сознании человека. «Коуч» и достоинства метода: коучинг способствует четкой постановке целей и их успешной реализации; коучинг применяется как на индивидуальном, так и на групповом уровне. «Коуч» и недостатки метода: психологическое сопротивление личности, так как реализация идей коучинга предполагает разрушение многих стереотипов в сознании и формирование новых привычек. «Коуч» и ожидаемый результат существенное (в разы) повышение эффективности деятельности личности.

Тема 9. Правила ведения организационного консультирования

Типичные ошибки психолога-консультанта в психологическом консультировании. Причины возникновения и способы устранения типичных ошибок психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании. Профилактика и пути устранения типичных ошибок психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Коучинг как набор техник, заимствованных из различных профессий, дополненный целым рядом специфических приемов и направленный на быстрое достижение результата. Основная процедура коучинга как диалог, задавание эффективных вопросов и внимательное выслушивание ответов. Раскрытие потенциала клиента, повышение его мотивация для самостоятельного принятия клиентов важного для себя решения и его реализации. Этапы коучинга: определение целей коучинга (установление правил взаимодействия между коучем и клиентом); анализ текущей ситуации; уточнение целей, постановка задач, определение путей достижения; составление плана действий; контроль и поддержка в процессе реализации плана. Коучинг как кропотливый и тяжелый труд, долгая и кропотливая совместная работа коуча и клиента.

Выявление исследовательских методов науки о психологических консультациях, психология ведения организационного консультирования, позволяющих дать следующие рекомендации:

1. В ходе высказывания собеседника проявляйте интерес и переспрашивайте, так собеседник не заметит, как вы внедрите свою мысль в голову партнера. Вам самим может показаться,

что он упустил сказанное вами, но эта идея поселилась в его подсознании. Этот способ поможет вам в продвижении ваших целей.

2. Позвольте сначала высказаться собеседнику и только потом предлагайте свои варианты.
3. Важные идеи излагайте в начале и в конце беседы, это самые выгодные моменты.
4. Обязательно удерживайте визуальный контакт, займите то же положение, что и собеседник, соблюдайте громкость, темп и тембр голоса. Громкую речь собеседник может воспринять как навязывания своего мнения.
5. Следите за своей осанкой, ваша поза демонстрирует отношение к собеседнику. Если тело и мышцы расслаблены, человек чувствует себя свободнее, его голос звучит увереннее.
6. Следите за своими жестами и мимикой. Наличие большого количества жестов создает ощущение излишней суеты и неуверенности. Если вы заметили, что собеседник увлекся каким-то предметом: ручкой, ложкой, телефоном, значит вы его утомили и ваша речь ему неинтересна.
7. Очень важно правильно пожать руку при встрече. Рукопожатие не должно быть слабым, но и не слишком сдавливающим.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия предполагают освещение преподавателем с помощью презентаций учебного материала. Занятие выстраивается на основе актуализации поисковой активности студентов с применением элементов образовательных (краткое тестирование-опрос, выполнение теоретических заданий, педагогические игровые упражнения, игровое проектирование, научно-практический проект с его презентацией, групповые творческие задания с исполнением мастер-классов) технологий.

На лекционных занятиях предполагается применение и информационных технологий: использование возможностей Интернета, электронной почты преподавателя, средств представления учебной информации, системы Электронное образование.

Основные аспекты курса, необходимые для усвоения указаны в его содержании.

Семинарские занятия предполагают опрос учащихся, проведение эвристических бесед, разбор кейс-задач и выполнение теоретических и практических заданий, психодиагностическое обследование с последующим анализом результатов. Одним из основных элементов семинарского занятия являются: психологической групповой дискуссии как метод психологического тренинга, ролевых игр как методическое средство тренинга, метафорических игр, педагогических игровых упражнений, игрового проектирования, научно-практический проект с его презентацией, групповых творческих заданий с исполнением мастер-классов, рефератов, докладов, сообщений, эссе, тестовых заданий и контрольных работ. На семинарских занятиях применяются задания из 7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. Количество и конкретизация, применяемых на занятиях, образовательных и информационных технологий, и глубина погружения в них, будет зависеть от особенностей, обучающейся группы студентов.

Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

- формировать логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание.

Для решения указанных задач студентам предлагаются к прочтению и содержательному анализу тексты, включая научные работы, научно-популярные статьи, документы официального и личного происхождения. Результаты работы с текстами обсуждаются на семинарских занятиях.

Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях с помощью устных выступлений студентов и их коллективного обсуждения, так и с помощью письменной контрольной работы. Самостоятельная работа заключается в более глубоком и разностороннем изучении тем учебной программы по курсу дисциплины и рекомендованной литературы. Также возможны задания в виде поиска необходимой информации в Internet и других источниках. Самостоятельная работа студентов подразумевает в том числе и работу под руководством преподавателей (консультации), а также индивидуальную работу студентов в библиотеке.

Дополнительными формами самостоятельной работы являются групповые и индивидуальные задания. Они являются, как правило, продолжением аудиторных занятий и содействуют овладению практическими навыками по основным разделам дисциплины. Контроль выполненной работы осуществляется на очередном семинарском занятии в форме устного опроса, собеседования, тестирования, либо выполнения письменной контрольной работы и т.д.

Виды заданий для самостоятельной работы студентов: для овладения знаниями:

- чтение текста (учебника, дополнительной литературы);
- составление плана текста;
- конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками;

ознакомление с нормативными документами;

- учебно-исследовательская работа; использование
- аудио- и видеозаписей, компьютерной техники в целях поиска дополнительной информации по заданной теме (работа с Интернет-ресурсами, энциклопедиями, дополнительной литературой) и др.;

для закрепления и систематизации знаний:

- работа с конспектом лекции (обработка текста);
- составление плана и тезисов ответа;
- составление таблиц для систематизации учебного материала;
- ответы на контрольные вопросы;
- аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, контент-анализ и др.);

контент-анализ и др.);

- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;
- составление библиографии, тестирование и др. для формирования умений;
- решение вариативных задач и упражнений;

• выполнение индивидуальных и групповых творческих заданий. Творческие задания, как форма самостоятельной работы, представляют подготовку самостоятельного развернутого ответа по конкретной теме или вопросу. Задания преподаватель предлагает специально для каждой группы, с учетом профиля, по которому группа специализируется и потенциала группы. В ходе выполнения творческих заданий студенты работают индивидуально и в группах, что способствует развитию, как личной творческой инициативы, так и умению работать в команде. Таким образом, развитие и формирование компетенций в курсе будет способствовать эффективности профессиональной деятельности.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента могут являться: уровень освоения студентом учебного материала; умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями стандартов; сформированные умения и навыки в соответствии с целями и задачами изучения дисциплины.

Управление самостоятельной работой студента:

- предварительное указание перечня вопросов, которые предполагается отработать на очередной лекции и практическом занятии;
- согласование тем докладов;
- предоставление студентам методического обеспечения и проведение
- консультации по подготовке к практическому занятию (рекомендации по написанию докладов, решению задач, подготовке к тестированию; указание перечня основной и

дополнительной литературы, электронных ресурсов и др.);

- контроль за работой студентов на практическом занятии.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины (модуля) или её отдельных тематических разделов: изучение предполагает предварительное усвоение учебного материала лекционных и семинарских занятий.

Рекомендации по организации их аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы:

а) подготовка к учебным занятиям и работе на учебных занятиях – предполагает обращение к списку основной и дополнительной литературы;

б) подготовка к различным формам контроля – предполагает дополнение ответов, информацией освоенной в процессе самостоятельного обучения;

в) подготовка к работе с источниками информации – предполагает ознакомление с оглавлением, усвоением места информации в структуре знаний, составление краткого плана информации, анализ полученной информации для составления рефератов, докладов и эссе.

г) подготовка к выполнению практических заданий – предполагает всесторонний анализ проблемного поля практического задания, научно обоснованное выполнение задания.

Вопросы и задания для самостоятельной работы обучающихся, материалы, необходимые для подготовки к учебным занятиям (разделы книг, статьи и т. д.): указаны в списке обязательной и дополнительной литературы. Самостоятельная работа обучающихся предполагает освоение информации и навыков, освещенных в следующих учебных пособиях и главы их них:

Бохан Т.Г., Стоянова И.Я., Ульянич А.Л., Шабаловская М.В. Психологическое консультирование в социальных практиках психологической помощи [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Г. Бохан, И. Я. Стоянова, А. Л. Ульянич, М. В. Шабаловская и др. - Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785946218177.html> (Организационное консультирование) ЭБС "Консультант студента"

Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций : учеб. пособие / Л. Н. Захарова - Москва : Логос, 2012. - 432 с. (Новая университетская библиотека) - ISBN 978-5-98704-584-8. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987045848.html> (дата обращения: 22.03.2024). ([Глава 2. Организационно-психологическое консультирование](#))

Иванова Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учеб. пособие / Иванова Е. Н. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778220409.html> (дата обращения: 22.03.2024). ЭБС "Консультант студента"

Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс] / Марасанов Г.И. - М. : Когито-Центр, 2009. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532807.html>. ЭБС "Консультант студента"

Пахальян В.Э. Личностно-ориентированное консультирование в образовании . Материалы к организации и проведению учебных занятий. Часть 1, Методология и организация. - М.: ПЕР СЭ, 2003. - 96 с. ([Глава 2. Организация и проведение занятий учебного курса "Личностно-ориентированное консультирование в образовании"](#)) ЭБС "Консультант студента".

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования и коучинга	60	<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 1. Развитие организационного консультирования в социальной науке:	20	Доклад. Продукт самостоятельной работы студента,

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования и коучинга	60	<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Личностный фактор на психологических консультациях. Черты успешного консультанта. Мужской и женский стиль ведения организационного консультирования - миф или реальность? Национальные особенности ведения организационного консультирования.		представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 2. Теория организационного консультирования: Убеждение и аргументирование. Психологическое влияние на партнеров в психологических консультациях.	20	Реферат. Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее
Тема 3. Развитие организационного консультирования в психологии: Конкретные тактические приемы, с помощью которых достигаются стратегические цели на психологических консультациях.	20	Эссе. Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
Раздел II. Психологическая сущность организационного консультирования	60	<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 4. Психологическая сущность организационного консультирования: Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения. Идентификация обмана в консультационном процессе.	20	Доклад. Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 5. Понятийный аппарат организационного консультирования: Дизъюнктивное посредничество. Конъюнктивное посредничество. Смешанный вариант посредничества.	20	Реферат. Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определен-

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования и коучинга	60	<i>Доклад, реферат, эссе</i>
		ной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее
Тема 6. Типология организационного консультирования: Психологические особенности взаимодействия с партнером на психологических консультациях и приемы эффективного консультационного процесса.	20	Эссе. Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
Раздел III. Динамика организационного консультирования и коучинга	60	<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 7. Структура и динамика организационного консультирования. Положения, ставшие теоретическим фундаментом современной науки о психологических консультациях. Постоянным источником социальных организационного консультирования является неустранимый дефицит ресурсов, власти, ценностей, престижа, всегда существующий в любом обществе. Поэтому пока существует общество, будет существовать в нем и определенная напряженность, время от времени перерастающая в психологическая консультация. Особую роль в постоянной борьбе за эти дефицитные ресурсы имеет стремление людей к власти и престижу. Хотя психологическая консультация существуют в любом обществе, их роль в недемократическом, «закрытом», и демократическом, «открытом», обществе различна. В «закрытом», особенно в тоталитарном обществе, которое расколото на два враждебных, противоположных лагеря, психологическая консультация носят революционно-насилованный, разрушительный характер. В «открытом» обществе, хотя и возникает множество организационного консультирования, они разрешаются конструктивным путем. Конструктивные и разрушительные результаты организационного консультирования глубоко различаются между собой. Главная задача организационного консультирования и состоит в раз-	20	Доклад Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования и коучинга	60	<i>Доклад, реферат, эссе</i>
работке рекомендаций по ограничению негативных и использованию позитивных функций организационного консультирования.		
Тема 8. Особенности взаимодействия в коучинге: Основные модели представлений о психологических консультациях: статическая и динамическая. Статическая модель и организационного консультирования как специфическая система, первым элементом которой являются стороны (люди, животные, объекты, теории), а вторым – отношения между этими сторонами. Психологическая консультация как конкурентная ситуация, в которой стороны стремятся занять позицию, не совместимую с желаниями другой стороны (Боулдинг).	20	Реферат Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее
Тема 9. Правила ведения организационного консультирования: Динамическая модель и современная психологическая концепция бихевиоризма, или поведенческой психологии, согласно которой человек ведет себя по принципу «стимул – реакция», постоянно реагируя на импульсы окружающей среды. Динамика организационного консультирования как одно из проявлений общих поведенческих реакций человека в условиях противоборства. Природа человека как предполагающая множество вариантов переговорных действий	20	Эссе Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно

Подготовка доклада, реферата состоит из нескольких этапов:

1. Выбор темы из списка тем, предложенных преподавателем.
2. Сбор материала по печатным источникам (книгам и журналам компьютерной тематики), а также по материалам в сети Интернет.
3. Составление плана изложения собранного материала.
4. Оформление текста (для реферата) в текстовом редакторе *MS Word* или в *OpenOffice.org Writer*.
5. Представление реферата (доклада, эссе) на практическом занятии.

Текст реферата, доклада включает в себя: титульный лист, оглавление, основную часть, библиографический список.

Требования к оформлению

1. Объем – 3-5 стр.. текста
2. Шрифт
 1. основного текста – Times New Roman Cyr 14 размер.
 2. заголовков 1 уровня – Times New Roman Cyr 16 размер (жирный).

3. заголовков 2 уровня – Times New Roman Cyr 14 размер (жирный курсив).
3. Параметры абзаца (основной текст) – отступ слева и справа – 0, первая строка отступ – 1,27 см; межстрочный интервал – 1,5 выравнивание по ширине.
4. Параметры страницы: верхнее, нижнее, слева, справа поля 2,5 см. Нумерация страниц – правый нижний угол.
5. Переносы автоматические (сервис, язык, расстановка переносов).
6. Таблицы следует делать в режиме таблиц (добавить таблицу), а не рисовать от руки, не разрывать; если таблица большая, ее необходимо поместить на отдельной странице. Заголовочная часть не должна содержать пустот. Таблицы – заполняются шрифтом основного текста, заголовки строк и столбцов – выделяются жирным шрифтом. Каждая таблица должна иметь название. Нумерация таблиц – сквозная по всему тексту.
7. Рисунки – черно-белые или цветные, формат GIF, JPG. Нумерация рисунков – сквозная по всему тексту.

8. В конце текста должен быть дан список литературы (не менее 3 источников, в том числе это могут быть и адреса сети Интернет). Библиографическое описание (список литературы) регламентировано ГОСТом 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления» (приложение 1)

Указанные в библиографическом списке источники должны быть приведены в алфавитном порядке. Если при подготовке доклада использовалась литература на иностранном языке, то через интервал после русскоязычного списка должен быть приведен также в алфавитном порядке – иноязычный.

После окончания работы по подготовке текста доклада необходимо расставить страницы (вверху по центру) и сформировать оглавление. Оглавление должно быть размещено сразу же после титульной страницы.

Особенности выполнения задания

Предложенные темы рекомендуется раскрывать по нескольким работам, соответственно изложение темы будет носить обзорный характер. При подготовке рефератов студенты должны ориентироваться на список основной и дополнительной литературы, предложенный в программе дисциплины.

Общая структура реферата традиционно включает в себя введение, основную часть, заключение и библиографию.

Во введении обосновывается актуальность темы для науки и для изучения данного учебного курса в частности. Эта часть реферата также включает перечень ключевых для понимания данной проблемы понятий.

В основной части реферата передаётся содержание изученных первоисточников по данной проблеме.

В заключении студент приводит собственные выводы по изученной проблеме, высказывает аргументированное согласие/несогласие с позицией авторов.

Требования к оформлению работы

Работа должна быть написана логично, последовательно, чётко, грамотно; с соблюдением абзацев, страницы пронумерованы, на каждой следует оставлять поля для замечаний рецензента.

Подготовка реферата (доклада).

Цель задания – самостоятельное углублённое изучение отдельных тем курса, выработка навыков научного анализа психологической литературы.

Реферат представляет собой сокращённое отображение реферируемого произведения (15-20 стр. текста). Главным его достоинством является по возможности точное, концентрированное воспроизведение предмета реферирования, изложение в письменном виде и/или в форме публичного выступления результатов самостоятельного изучения какой-либо проблемы. В зависимости от выбранной темы, целей и задач исследования реферат по клинической психологии предполагает обзор психологических первоисточников, историко-психологической и научно-теоретической литературы. Написание реферата предполагает изложение авторской позиции по выбранной проблеме путём сопоставления с реферируемым произведением. Перечень тем рефератов и докладов пред-

ставлен в программе.

Особенности выполнения задания.

Предложенные темы рекомендуется раскрывать по нескольким работам, соответственно изложение темы будет носить обзорный характер. При подготовке рефератов студенты должны ориентироваться на список основной и дополнительной литературы, предложенный в программе дисциплины.

Общая структура реферата традиционно включает в себя введение, основную часть, заключение и библиографию.

Во введении обосновывается актуальность темы для науки и для изучения данного учебного курса в частности. Эта часть реферата также включает перечень ключевых для понимания данной проблемы понятий.

В основной части реферата передаётся содержание изученных первоисточников по данной проблеме.

В заключении студент приводит собственные выводы по изученной проблеме, высказывает аргументированное согласие/несогласие с позицией авторов.

Требования к оформлению работы.

Работа должна быть написана логично, последовательно, чётко, грамотно; с соблюдением абзацев, страницы пронумерованы, на каждой следует оставлять поля для замечаний рецензента.

Критерии оценивания рефератов

Оценкой **«отлично»** оценивается реферат, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению реферата.

Оценкой **«хорошо»** оценивается реферативная работа, в которой в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении. Если большинство изложенных требований к реферату не соблюдено, то реферат не засчитывается.

Составление опорной схемы по вопросу

Самостоятельная работа студентов предполагает осмысление и структурирование изучаемого материала. Одной из форм структурирования изучаемого материала является составление опорной схемы по изучаемому вопросу.

Опорная схема – это блок-схема, т. е. схема, состоящая из блоков и связей между ними. Блоки нужно выделять на основе ключевых составляющих понятий или явлений, способа действия, алгоритма. Возможности современных офисных компьютерных программ облегчают создание удобных для восприятия опорных схем. Опорную схему нужно пояснять дополнительными иллюстративными материалами, конкретными примерами,

Создавать опорную схему следует в следующем порядке:

- выделение ключевых фрагментов из вербального описания (литературного источника – статьи, монографии): смысловых блоков и связей между ними;
- выбор двух-трёх словесных обозначений для каждого фрагмента, при этом сокращение должно быть конструктивным;

- составление списка этих словесных обозначений, который поможет яснее увидеть связи между блоками и создать эскиз опорной схемы;
- создание черновика схемы на большом листе или в специальной компьютерной программе (например, MS Visio). Важно, чтобы схема могла допускать ее редактирование с целью ее симметричности, единообразия, удобства для восприятия и понимания. Целью является не быстрое, а качественное создание схемы;
- перенос готовой опорной схемы на носители, которые планируется использовать на занятии, в образовательной платформе дистанционного обучения LMS Moodle.

Наиболее удобно размещать опорную схему в электронной презентации. Презентация должна включать в себя, помимо первого («титального») слайда, слайд со схематическим отображением сути раскрываемого вопроса (опорная схема), слайд с текстовым разъяснением схемы и слайд с выводом по раскрываемому вопросу.

Анализ монографий и составление аннотаций

Самостоятельная работа студентов предполагает следующие формы: изучение научно-методической работ и беседа по их содержанию, а также анализ и реферирование источников, обозначенных в программе.

Остановимся подробнее над тем, **как необходимо работать над литературным источником.**

Начинать работу над изучением книги (статьи) целесообразно с общего **предварительного знакомства**. Алгоритм работы может быть представлен следующим образом:

- формальные характеристики анализа – название, автор, когда издана (были ли дополнения, исправления, переработки и т.д., трансформировались ли взгляды автора по данной проблеме), выясняем объём;
- содержательный обзор – знакомимся с введением, оглавлением, с общим планом, с заключением, в котором автор, как правило, резюмирует основное.

После предварительного знакомства следует бегло ознакомиться со всем текстом, выделенным для анализа, при этом главной задачей будет постараться понять содержание текста в целом, выделить основные мысли или идеи текста (о чём говорить? какие вопросы ставиться). Какова позиция автора (позитивная, негативная, нейтральная, двойственное отношение к изложенной проблеме; предлагаемый ответ на поставленный вопрос, основные аргументы)? Определите проблему или проблематику, поднятую автором, насколько она актуально и значима.

Работая с источником, можно придерживаться следующих рекомендаций.

Обращайте внимания на все непонятные понятия и выражения, работая с текстом, используйте понятийный словарь. Ведите диалог с автором текста. Читая, ставьте вопросы к тексту и выдвигайте предположения о дальнейшем его содержании. Проверяйте верность выдвинутых вами предположений при чтении последующих частей текста.

Спорьте с автором, выдвигайте свои контраргументы. (Свой ответ аргументируйте, используя значения из других теоретических источников, практического материала, жизненных наблюдений). Старайтесь выделять в тексте главное, существенные мысли. Найдите важную информацию, делайте выписки основных идей, положений. Обращайте внимание на фразы, выделенные графически (так как именно они часто выражают ключевые понятия и мысли). Особое внимание уделяйте первым фразам каждого абзаца, так как они, как правило, выражают обобщающее суждение автора. Это поможет выполнить задание, связанные с анализом текста, позволит лучше понять позицию автора текста.

Заключительные этап работы с текстом предполагает повторное прочитывание текста с конспектированием (выделение плана, отбор цитат и т.д.). Работая на данном этапе, следует отбирать главные мысли автора, основные положения, выписывать новые термины, уточнять их содержание. На этом этапе читаемый материал включается в уже имеющиеся знания, и занимают в их системе определённое место. При высказывании собственного мнения необходимо сохранять научный стиль изложения собственной позиции по анализируемому источнику.

Критерии оценивания задания:

Исходя их общих принципов оценивания самостоятельной работы студентов, выполнения

задания оценивается по следующим критериям: глубина и полнота раскрытия проблем, изложенных в первоисточнике; логичность и связанность изложения авторской позиции, точность передачи содержания первоисточника; наличие собственного мнения по проблемам, поднимаемым в первоисточнике; культура речи.

Составление опорных схем и таблиц

Цель работы – формирование у студента навыка анализа учебно-методического текста в виде словесно-схематического изображения прочитанного.

Особенности выполнения задания.

Тема для составления опорных схем и таблиц выбирается студентами самостоятельно из представленного в программе списка. Содержательное наполнение схем и таблиц должно развивать положения, представленные в лекционном курсе или представлять альтернативные подходы к изучаемой проблеме.

Основное содержание опорных схем обязательно должно включать в себя следующие моменты:

- описание сущности изучаемого явления или феномена;
- выделение особенностей протекания психических процессов;
- раскрытие особенностей работы психолога по данной тематике.
- список использованной литературы.

Критерии оценки – полнота изложенного материала, последовательность в раскрытии проблемы, чёткость формулировок, обозначение взаимосвязи между отдельными аспектами проблемы, аккуратность оформления.

Каждое грамотно выполненное задание оценивается в 5 баллов.

Составление тематического словаря понятий.

Словарь необходимо вести на протяжении изучения курса, в процессе изучения каждого раздела учебной дисциплины. При этом выбранная тема словаря должна расширяться на каждом этапе обучения. При заполнении терминологического словаря рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.)

Составление глоссария ключевых понятий психологии развития.

Глоссарий необходимо вести на протяжении изучения курса, в процессе изучения каждого раздела учебной дисциплины. При этом выбранная тема глоссария должна расширяться на каждом этапе обучения. При заполнении терминологического глоссария рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.) Количество терминов не менее 30.

Глоссарий может быть составлен по следующему образцу:

Понятие	Определение	Автор, выходные данные источника
Амбивалентность	(от лат. <i>ambo</i> – оба и <i>valentia</i> – сила) термин З. Фрейда. А. – характеристика влечений, в которых психоанализ выделяет созидательные и разрушительные тенденции – влечение к жизни и влечение к смерти (Эрос и Танатос).	Психологический словарь, М., 2006.

Критериями для оценивания качества словаря являются:

- соответствие терминов заданной направленности словаря;
- полнота словаря;
- наличие альтернативных толкований того или иного термина.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Образовательные и информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – активные и интерактивные формы проведения занятий: компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги, диспуты, дебаты, портфолио, круглый стол. По тематикам курса предполагаются встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Образовательные и информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий применяются с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся и в сочетании с внеаудиторной работой.

6.1. Образовательные технологии

Формы учебных занятий по дисциплине (модулю), подобраны с целью развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества. Применяются образовательные технологии: интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые и деловые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей. Преподавание дисциплин (модулей) может проходить в форме курсов, симуляции, технологии open space / открытое пространство, мастерская будущего, peer education / равный обучает равного; экспресс-семинары, проектные семинары; бизнес-тренинги (business training), кейс-стади (case-study), обучение действием («action learning»), метафорическая игра, педагогические игровые упражнения (в качестве коллективного задания), мозговой штурм (эстафета), ситуационные методы, тематические дискуссии, игровое проектирование, групповой тренинг, групповая консультация.

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Раздел I. Развитие организационного консультирования и коучинга			
Тема 1. Развитие организационного консультирования в социальной науке	<i>Обзорная лекция</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Собеседование. Практическое задание (диагностика) Реферат	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 2. Теория организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача	<i>Не предусмотрено</i>

		Ролевая и деловая игра Обратная связь Доклад Контрольная работа №1	
Тема 3. Развитие организационного консультирования в психологии	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Контрольная работа №1. Эссе. Тест	<i>Не предусмотрено</i>
Раздел II. Психологическая сущность организационного консультирования			
Тема 4. Психологическая сущность организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание (диагностика)	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 5. Понятийный аппарат организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Доклад Ролевая игра. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Контрольная работа №2	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 6. Типология организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практи-	<i>Не предусмотрено</i>

		тическое задание. Эссе. Тест	
Раздел III. Динамика организационного консультирования и коучинга			
Тема 7. Структура и динамика организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Реферат	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 8. Особенности взаимодействия в коучинге	<i>Лекция-диалог</i>	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Доклад. Контрольная работа №3	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 9. Правила ведения организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Ролевая игра. Научно-практический проект с его презентацией. Эссе	<i>Не предусмотрено</i>

Реализация дисциплины (модуля) проходит с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Специфика проведения таких учебных занятий по дисциплине (модулю) и организации взаимодействия обучающихся и преподавателя: синхронность и (или) асинхронного взаимодействия посредством интернета.

Учебные занятия по дисциплине (модулю) могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах online и (или) offline в формах видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме форума, чата, выполнения виртуальных практических работ.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование возможностей интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление обучающихся с оценками и т. д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т. е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды («Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение на 2024–2025 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox, Google Chrome, Opera	Браузеры
Microsoft Office 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем на 2024–2025 учебный год

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИБИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек.

*Наименование современных профессиональных баз данных,
информационных справочных систем*

<http://mars.arbicon.ru>

Справочная правовая система КонсультантПлюс.

Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила.

<http://www.consultant.ru>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Организационное консультирование и коучинг» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел I. Развитие организационного консультирования и коучинга	ПК-3 ПК-5 ПК-8	
Тема 1. Развитие организационного консультирования в социальной науке	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Собеседование. Практическое задание (диагностика) Реферат
Тема 2. Теория организационного консультирования	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача Ролевая и деловая игра. Обратная связь Доклад

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
		Контрольная работа №1
Тема 3. Развития организационного консультирования в психологии	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Контрольная работа №1. Эссе. Тест
Раздел II. Психологическая сущность организационного консультирования	ПК-3 ПК-5 ПК-8	
Тема 4. Психологическая сущность организационного консультирования	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание (диагностика)
Тема 5. Понятийный аппарат организационного консультирования	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Доклад Ролевая игра. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Контрольная работа №2
Тема 6. Типология организационного консультирования	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Эссе. Тест
Раздел III. Динамика организационного консультирования и коучинга	ПК-3 ПК-5 ПК-8	
Тема 7. Структура и динамика организационного консультирования	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Реферат

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 8. Особенности взаимодействия в коучинге	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Доклад. Контрольная работа №3
Тема 9. Правила ведения организационного консультирования	ПК-3 ПК-5 ПК-8	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Ролевая игра. Научно-практический проект с его презентацией. Эссе

В процессе проведения занятий могут быть использованы элементы таких видов оценочных средств как деловая игра, ролевая игра, кейс-задача, собеседование, контрольная работа, круглый стол, дискуссия, *полемика, диспут, дебаты, портфолио*, практическое задание, разноуровневые задачи и задания (репродуктивного, реконструктивного или творческого уровней), расчётно-графическая работа, реферат, доклад, сообщение, творческое задание, проект, тест, эссе.

Типы контроля для оценивания результатов обучения:

- для оценивания результатов обучения в виде **знаний** могут использоваться: тестирование, индивидуальное собеседование, устные / письменные ответы на вопросы и др.;
- для оценивания результатов обучения в виде **умений и владений** могут использоваться практические задания, включающие одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить, и др.

Практические задания по сложности разделяются на простые и комплексные. Простые практические задания предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием и несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания могут применяться для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развёрнутого ответа, в том числе задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания могут применяться для оценки владений.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Раздел I. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В ОТРАСЛЯХ НАУК

Тема 1. Развитие организационного консультирования в социальной науке

1. Вопросы для обсуждения

- Психологическое консультирование как вид психологической помощи.
- Психологическое консультирование как психологическая практика.
- Организационное консультирование как психологическая практика.
- Организационное консультирование как вид работы психолога-консультанта.
- Психологическое консультирование.
- Понятие и характеристики организационного консультирования.
- Варианты определений организационного консультирования.
- Цели и задачи организационного консультирования.
- Требования к проведению консультирования. Понятие «управление».
- Организационное консультирование. Организационное руководство
- В качестве консультанта может выступать один специалист или целая команда.
- Когда психологическая консультация проходит на вашей территории
- Есть возможность спросить совета у квалифицированного специалиста?

В ходе организационного консультирования может возникнуть несовпадение интересов и мнений.

Собеседование:

Что затрудняет принятие правильных решений?

Что провоцирует назревание конфликтной ситуации?

2. Практическое задание:

Тематическая дискуссия. Целесообразность организационного консультирования

Проведение психодиагностического обследования по изучаемой теме с последующим анализом результатов.

1) Выполните методику «Диагностика социальной эмпатии» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

2) Обработайте результаты, сделайте вывод о социальной эмпатии испытуемого как представителя организации.

3) Разработайте рекомендации по развитию социальной эмпатии испытуемого как представителя организации.

Выполните упражнения (с рефлексией), и расположите их в определенном порядке (сформулировать критерий расположения):

Упражнение 1. «Выбор».

Упражнение 2. «Холодно или горячо».

Упражнение 3. «Один день из жизни».

Тема 2. Теория организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Личность и деятельность психолога-консультанта.

Нравственные аспекты деятельности психолога-консультанта в организационном психологическом консультировании.

Анализ успешности работы практического психолога-консультанта. «Не навреди!».

Система общих, профессиональных и этических норм и требований к организационному консультированию и к практической работе психолога-консультанта.

Нравственность в организационном консультировании.

Проблемы, решение которых включает организационное консультирование.

Психологическая консультация в ситуации конфликта.

1. Основные категории конфликтологии и Организационное консультирование и коучинг: структура конфликта, динамика конфликта, разрешение конфликта (управление конфликтом), типология конфликтов.

2. Анализ конфликтной ситуации, психологические аспекты конфликтного поведения на психологических консультациях.

3. Схема стратегии поведения личности в конфликте Томаса-Киллмена.

2. Практическое задание:

Тематическая дискуссия.

Психологическая групповая дискуссия как метод психологического тренинга. Дискуссионная тема для проведения дискуссии: «Личностно-профессиональные качества специалиста ведущего психологическая консультация».

Ролевая и деловая и (или) игра – тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по игре

Устное деловое общение

Упражнение 1. Определите, какие действия соответствуют каждому этапу деловой беседы.

Пользуйтесь цифровыми обозначениями.

Этапы беседы	Конкретные действия
--------------	---------------------

I. Подготовка беседы.	1. Анализ и проверка позиции собеседника.
II. Начало беседы.	2. Создание приятной атмосферы для беседы.
III. Передача информации.	3. Принятие решений.
IV. Фаза аргументации.	4. Привлечение внимания к проблеме.
V. Фаза нейтрализации замечаний собеседника.	5. Подбор компетентных участников.
VI. Фаза принятия решений.	6. Передача запланированной информации.
	7. Обмен информацией.
	8. Обозначение своей позиции по проблеме.
	9. Отстаивание своей позиции, убедительная аргументация.
	10. Снятие напряженности.
	11. Определение места и времени встречи.
	12. Обсуждение проблемы.
	13. Прогнозирование позиции собеседника.
	14. Продумывание собственной позиции, своей стратегии и тактики.
	15. Подбор необходимых аргументов.
	16. Определение предмета беседы и целей обсуждения.
	17. Установление контакта с собеседником

Кейс-задача – задания для решения кейс-задачи

Ниже приведены некоторые из философских подходов к консультированию.

Какому подходу Вы отдаете предпочтение? Аргументируйте свой выбор:

– «Бизнес есть бизнес»;

– «В успешных психологических консультациях каждому придется чем-то жертвовать»;

– «Выживают сильнейшие»;

– «Тебя ударили – дай сдачи»;

– «Не делай зла другим, пока они тебе ничего не сделали».

Ролевая и деловая игра: «Психологическая консультация по выполнению проекта»

Участники с философскими подходами к консультированию.

Какому подходу Вы отдаете предпочтение? Аргументируйте свой выбор:

– «Бизнес есть бизнес»;

– «В успешных психологических консультациях каждому придется чем-то жертвовать»;

– «Выживают сильнейшие»;

– «Тебя ударили – дай сдачи»;

– «Не делай зла другим, пока они тебе ничего не сделали».

Обратная связь и рефлексия.

Контрольная работа №1:

Развитие организационного консультирования в социальной науке

Теория организационного консультирования

Развития организационного консультирования в психологии

Тема 3. Развития организационного консультирования в психологии

1. Вопросы для обсуждения

Анализ основных зарубежных терапевтических направлений на предмет степени их пригодности для организационного консультирования.

Анализ основных зарубежных терапевтических направлений: психоанализ, адлеровское консультирование, личностно-центрированное консультирование, экзистенциальное консультирование, гештальт-терапия, рационально-эмотивная терапия, трансактный анализ, бихевиориальное и когнитивно-бихевиориальное консультирование, терапия реальностью.

Отечественные направления психологического консультирования и психологическое организационное консультирование.

Социально-гуманистическое психологическое организационное консультирование.

Виды организационного консультирования в зависимости от особенностей учреждений (например, образовательных).

Понятие и основные характеристики консультационного процесса.

1. История возникновения и развития теории и практики организационного консультирования. События, предопределившие интерес к консультационному процессу. Первые профессиональные переговорщики. Психологическая консультация как объект научного исследования.

2. Понятие о психологических консультациях: определение, природа и сущность, специфические черты. Ситуации, когда психологическая консультация маловероятна, а когда необходимы. Функции организационного консультирования.

3. Личностный фактор на психологических консультациях. Черты успешного консультанта. Мужской и женский стиль ведения организационного консультирования - миф или реальность? Национальные особенности ведения организационного консультирования.

4. Психологический подход к консультированию. Основные стили консультационного процесса: мягкий, жесткий, принципиальный. Факторы, влияющие на выбор стиля консультационного процесса. Психологическая характеристика участников организационного консультирования, придерживающихся разных стилей организационного консультирования.

5. Позиционный торг и психологическая консультация на основе интересов сторон.

6. Принципиальный подход к консультированию, разработанный в Гарвардской школе - подробная характеристика.

7. Различные классификации организационного консультирования, их специфика.

8. Психологическая консультация как тип коммуникации: деловое общение и психологическая консультация; рефлексивное и нерефлексивное слушание; невербальное поведение и психологическая консультация.

2. Практическое задание:

Тематическая дискуссия.

Вклад в развития организационного консультирования в практической психологии

а) Тест

1. Древний Китай – основные положения:

1) Ицзин (книга перемен) – 2 конфликтующие силы инь и ян. Инь – женское начало, ян – мужское.

2) Конфуций (Кун-цзы, 551 – 479 гг. до н.э.) – основатель школы благородных мужей (изюнь цзы). Противопоставленные низкому человеку (сяожень).

3) Даосизм – учение о дао. Дао первооснова мира. Противопоставлен конфуцианству интуитивным характером знаний и парадоксализмом.

4) Школа легионов (законников). Получили большее распространение в древнем Китае, так как её идеи были выгодны правителям.

2. Древняя Индия. Индуизм прошел длительную эволюцию:

а) Ведизм

б) Брахманизм

в) Вишнуизм (Вишну – хранитель мира)

г) Шиваизм (Шива – разрушитель мира)

3. Согласны ли Вы с утверждением о том, что:

- В основе индуизма лежит идея Ахимсы (ненасилия).
- Священная книга «Веды» (сборник гимнов в честь богов) говорит о делении общности на варны (касты): брахманы, кшатрии (военноначальники, воины), вайшьи (ремесленники), шудры (крестьяне).

- Между ними идёт противостояние.
- Согласно карме (закон воздаяния), если хорошо и правильно исполнять дхарму (законы варн), то душа освобождается от постоянного переселения (сансара).
- Этот процесс называется мокшей.

4. Буддизма – «Благородные истины»:

1. Жизнь – страдание
2. Причина страданий – человеческие желания.
3. Выход состоит в том, чтобы избавиться от желания.
4. Чтобы избавиться от желаний, нужно следовать «восьмиричному пути развития».
5. Итогом жизни в отличие от индуизма является нирвана (если соблюдать все истины) – угасание желаний и страданий.

5. Древняя Греция. Милетская школа – представители (речь шла об онтологии, о первооснове мира) (укажите верное соответствие):

- 1) У Фалеса – вода;
- 2) У Анаксимандра – это апейрон (беспредельное);
- 3) У Анаксимена – воздух.

6. Основные идеи основателя диалектики Героклит Эфесский:

1. Всеобщая изменчивость мира
2. Огонь – первооснова мира.
3. Единство и борьба противоположностей.
4. Элейская школа и метафизика.
5. Метафизика – противоположность диалектике и связана с отрывом и абсолютизацией в качестве чего-то самостоятельно существующего, отдельной стороны, момента, свойства единого целого, система.

1. Атомизм или филофский материализм – представители:

- Левкипп,
- Демокрит,
- Эпикур.

2. Представители философского материализма считали, что:

1. мир состоит из атомов;
2. материя – первична;
3. духовность – вторична.

3. Идеалистическая философия – представители её представители считали, что:

духовное – первичное,
материальное – вторичное.

пифагорейцы углубились в математические исследования, для них природа определялась числом.

4. Софисты:

1. мудрец,
2. изобретатель
3. учитель красноречия
4. учитель знаний
5. для них преобладала натурфилософия, к ней относятся ранее рассмотренные философские школы.

6. первые начали изучать внутренний мир человека.

11. Платон:

1. представитель идеализма;
2. его центральная идея – мир вещей и мир идей;
3. душа как воздх.

12. Аристотель был:

- идеалистом;
- материалистом;
- как идеалистом, так и материалистом.

13. История христианства:

- в 1054 г. христианство распалось на римско-католическую и православную церкви;
- в 16 веке в Европе началась реформация – антикатолическое движение, в результате появился протестантизм.

14. Христианство – основные идеи:

- 1) Вера, что Бог един, но он есть Троица, то есть Бог имеет три лица: Отец, Сын и Святой Дух, которые образуют единого Бога, сотворившего Вселенную.
- 2) Вера в искупительную жертву Иисуса Христа (особенно у протестантов)
- 3) Вера в божественную благодать (баракат в исламе).
- 4) Вера в посмертное воздаяние и загробную жизнь.
- 5) Вера в существование ангелов и бесов.

15. Ислам. 5 столпов мусульманства или обряды:

1. «Нет Бога кроме Алааха и Муххамед – Пророк Его».
2. Совершение ежедневной пятикратной молитвы (намаз).
3. Соблюдение поста в месяц Рамадан или Рамазан (по-турецки).
4. Раздача милостыни бедным.
5. Совершение паломничества в Мекку (хадж).

История ислама:

- 1) в настоящее время ислам разделен на два основных течения, которые конфликтуют друг с другом на Ближнем Востоке – это сунниты и шииты;
- 2) сунниты придерживаются традициям, шииты же считают, что власть должна принадлежать только потомкам Мухаммеда, а не выборным лицам, как у суннитов;
- 3) сунниты полностью соблюдают Сунну (которой придерживаются сунниты), дополняя её своими постановлениями;
- 4) самое главное различие, что у шиитов между Аллахом и мусульманами существует посредник – имам. Эти различия приводят к конфликтам между суннитами и шиитами и порой заканчиваются кровавыми конфликтами.

б) Как могут урегулировать конфликты вышеизложенные представители конфликтологических мыслей?

в) Кейс-задача – задания для решения кейс-задачи: «Проанализируйте ситуацию. Определите какие (ую) проблемы (у) необходимо решить в данной ситуации. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?». Предпримите попытку согласно организационного консультирования и правилам ведения организационного консультирования урегулировать и разрешить конфликт между друзьями, коллегами, супругами, парнем и девушкой.

Раздел II. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Тема 4. Психологическая сущность организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Структура организационного консультирования, ее основные этапы и процедуры.

Стадии и фазы психологического организационного консультирования.

Функции психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Этапы психологического организационного консультирования.

Функции психолога-консультанта на каждом из этапов психологического организационного консультирования.

Документация психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Психологическая сущность организационного консультирования.

В современной психологии управления само понятие «психологическая консультация» используется в двух смыслах: широком и узком.

Что такое психологическая консультация в широком смысле слова?

Любой обмен информацией с целью принять общее решение.

Тематическая дискуссия. Этика организационного консультирования: каждый день супруги, семьи, соседи, начальники, продавцы, организации и даже государства оказываются перед проблемой, как сказать друг другу «нет», не прибегая при этом к войне.

2. Практическое задание:

Диагностика.

Проведение психодиагностического обследования по изучаемой теме с последующим анализом результатов

1) Выполните методику «Диагностика доброжелательности» (по шкале Кэмпбелла).

2) Выполните методику «Друг-советчик 1» (Е.К. Веселовой).

3) Обработайте результаты, сделайте вывод о доброжелательности и нравственности выборов испытуемого как ведущего психологическая консультация.

4) Разработайте рекомендации по развитию доброжелательности и нравственности выборов испытуемого как ведущего психологическая консультация.

Тема 5. Понятийный аппарат организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Классификации видов психологического организационного консультирования.

Классификации видов индивидуальной работы психолога-консультанта с клиентом.

Классификации видов групповой работы психолога-консультанта с клиентом-группой.

Интимно-личностное психологическое консультирование.

Психологическое организационное индивидуальное и групповое консультирование.

Деловое организационное консультирование.

Специфика организационного консультирования.

Специфика и основные особенности видов организационного консультирования.

Психологическая консультация (в широком смысле) – субъект обменивается мнениям с другим человеком, с целью изменения взаимоотношений, возможности прихода к общему мнению и согласию, по возникшему вопросу.

Психологическая консультация (в узком смысле) – тип межличностного взаимодействия сторон, цель которого организация сотрудничества или разрешения конфликта, оформленные документально.

Деловые психологическая консультация – это форма общения между партнерами, которые пытаются совместно решить проблему, рассматривая интересы обеих сторон. Цель – заключить договор, сделку, контракт.

Процедура деловых организационного консультирования называется переговорным процессом. Он является главным элементом в деловых отношениях. Переговорный процесс состоит из таких компонентов как:

- поиск согласия между сторонами;
- сохранение интересов сотрудничества;
- сохранение личных интересов партнера.

Но психологическая консультация не гарантируют 100% результаты. Они также могут закончиться не согласием сторон. Чтобы психологическая консультация были успешными необходимо иметь:

- профессиональную подготовку;
- наличие опыта;
- теоретическое знание о ведении организационного консультирования (изучение технологии и психологии).

2. Практическое задание:

Ролевая игра: тема «Типы людей» (проблема – изучить типы людей). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний об возможных особенностях медиаторов. Роли – манипуляторы. Ожидаемый результат по игре – ознакомиться с внутренним миром манипулятора и предложить выход из манипулятивной стратегии взаимодействия каждого из них.

а) Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людей как:

Диктатор – преувеличивает свою силу, он доминирует, приказывает и цитирует авторитеты – делает все, чтобы управлять своими, жертвами. Разновидности: Настоятельница, Начальник, Босс.

Тряпка – обычная жертва Диктатора и его прямая противоположность. Тряпка развивает большое мастерство во взаимодействии с Диктатором. Он преувеличивает свою чувствительность. При этом характерные приемы: забывать, не слышать, пассивно молчать. Разновидности: Мнительный, Глупый, Хамелеон, Конформист, Смущающийся, Отступающий.

Калькулятор – преувеличение необходимости все и всех контролировать. Он обманывает, увиливает, лжет, старается, с одной стороны, перехитрить, с другой – перепроверить других. Разновидности: Делец, Аферист, Игрок, Шантажист.

Прилипала – полярная противоположность Калькулятору. Из всех сил преувеличивает свою зависимость. Это личность, которая жаждет быть предметом забот. Позволяет и исподволь заставляет делать за него его работу. Разновидности: Паразит, Нытик, Вечный ребенок, Ипохондрик, Иждивенец, Беспомощный, Человек с девизом: «Ах, жизнь не удалась, и поэтому...».

Хулиган – преувеличивает свою агрессивность, жестокость, недоброжелательность. Управляет с помощью угроз разного рода. Разновидности: Оскорбитель, Ненавистник, Угрожающий, Сварливая Баба («Пила»).

Славный парень – преувеличивает свою любовь, заботливость, внимательность. Он убивает добротой. Разновидности: Угодливый, Добродетельный Моралист, Человек организации.

Судья – преувеличивает свою критичность. Он никому не верит, полон обвинений, негодования, с трудом прощает. Разновидности: Всезнающий, Обвинитель, Обличитель, Собиратель улик, Позорящий, Оценщик, Мститель.

Защитник – противоположность судье. Чрезмерно подчеркивает свою поддержку и снисходительность к ошибке. Он портит всех, сочувствуя сверх всякой меры, и отказывается позволить тем, кого защищает, встать на собственные ноги, и вырасти самостоя-

тельным. Вместо того, чтобы заняться собственными делами, он заботится о нуждах других. Разновидности: Наседка с цыплятами, Утешитель, Покровитель, Мученик, Помощник, Самоотверженный.

б) Для этого сначала выполните упражнения в парах, выполняющих соответственно 1 и 2, 3 и 4, 5 и 6, 7 и 8 роли. Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людьми.

Контрольная работа №2:

Психологическая сущность организационного консультирования

Психологическая сущность организационного консультирования

Понятийный аппарат организационного консультирования

Типология организационного консультирования

Тема 6. Типология организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Интервью как основной метод психологического организационного консультирования.

Беседа как основной метод психологического организационного консультирования.

Техники психологического организационного консультирования.

Интервью как основной метод психологического организационного консультирования.

Беседа как основной метод психологического организационного консультирования.

Приемы слушания. Техники организационного консультирования как процесса.

Как показывает практика, такие споры возникают в результате применения стратегий «жесткое доминирование» и «мягкая уступчивость».

Сторонники первого подхода стараются добиться своего невзирая ни на что, настаивают на своем до последнего, требуют от партнера соглашения в свою пользу.

Сторонники второго метода всеми силами стараются добиться соглашения, идут на уступки, принимают потери, с доверием относятся к партнерам, желают достичь компромиссного решения.

Наиболее результативны «принципиальная психологическая консультация», которые направлены на сотрудничество и соглашение.

Необходимо соблюдать положительный, дружеский настрой к собеседникам.

Не настаивайте жестко на своей позиции, сконцентрируйтесь на интересах.

Старайтесь обсуждать только варианты выгодные для обеих сторон.

Деловая психологическая консультация – неотъемлемая часть бизнеса.

Когда будущее компании зависит от исхода беседы.

Выбрав правильный метод ведения организационного консультирования

Тематическая дискуссия.

Что значит достичь соглашения в свою пользу?

Непосредственные и опосредованные психологическая консультация:

1. Ситуации, когда необходимы опосредованные психологическая консультация. Цели и функции опосредованных организационного консультирования.

2. Условия проведения опосредованных организационного консультирования. Задачи посредника. Личностные качества посредника.

3. Виды посредничества. Дизъюнктивное посредничество. Конъюнктивное посредничество. Смешанный вариант посредничества.

2. Практическое задание:

1) Проведение психодиагностического обследования по изучаемой теме с последующим анализом результатов

а) Выполните методику «Друг-советчик 2» (Е.К. Веселовой).

б) Обработайте результаты, сделайте вывод о нравственности выборов испытуемого как ведущего психологическая консультация.

в) Разработайте рекомендации по развитию нравственности выборов испытуемого как ведущего психологическая консультация.

2) Психологическая групповая дискуссия как метод психологического тренинга. Дискуссионная тема для проведения дискуссии: «Психология ведения организационного консультирования во внутриличностных и социальных конфликтах».

Ролевая и деловая и (или) игра – тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по игре:

Деловые психологическая консультация – неотъемлемая часть бизнеса. Когда будущее компании зависит от исхода беседы. Выбрав правильный метод ведения организационного консультирования. Что значит достичь соглашения в свою пользу? Непосредственные и опосредованные психологическая консультация:

1. Ситуации, когда необходимы опосредованные психологическая консультация. Цели и функции опосредованных организационного консультирования.
2. Условия проведения опосредованных организационного консультирования. Задачи посредника. Личностные качества посредника.
3. Виды посредничества. Дизъюнктивное посредничество. Конъюнктивное посредничество. Смешанный вариант посредничества.

Обратная связь и рефлексия.

Раздел III. ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И КОУЧИНГА

Тема 7. Структура и динамика организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Типология психологов-консультантов.

Типы психологов-консультантов в организационном консультировании.

Классификация типов психолога-консультанта.

Классификация типов психолога-консультанта в организационном консультировании.

Характеристики типов психологов-консультантов в организационном консультировании.

«Коучинг» как метод. Тимоти Голлвей (США, 1974) как автор метода.

Возникновение коучинга на стыке психологии, менеджмента, философии, логики и жизненного опыта.

«Коучинг» как развивающее консультирование (совместное достижение).

Применяемость коучинга для решения широкого круга задач и проблем в различных областях жизни и деятельности теми, кто уже многого достиг и хочет достичь большего.

Коучинг (coaching) как инструмент, предназначенный для раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности в персональной и профессиональной деятельности.

Не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания как основная задача коучинга.

Коучинг как один из инструментов развития творческого мышления.

Максимальное повышение результативности личности в ее персональной и профессиональной деятельности как цель метода.

Нравственный аспект коучинга как развивающего консультирования.

Структура и динамика организационного консультирования в психологических консультациях.

1. Психологическая консультация: понятие, особенности, уровни представительства на психологических консультациях.

2. Психологические особенности взаимодействия с партнером на психологических консультациях и приемы эффективного консультационного процесса.

Психологическая консультация с террористами – это вид деятельности, востребованной правоохранительной практикой.

Сотрудникам подразделений по борьбе с организованной преступностью и терроризмом

приходится выполнять ряд задач (предупреждение и пресечение терактов), когда важно добиваться поставленной цели за счет средств речи без применения силы.

Главная задача организационного консультирования с точки зрения психологии заключается в убеждении партнера принять выгодное для вас предложение.

При этом используя только вежливые и тактичные фразы, не угнетая личность собеседника.

Тематическая дискуссия.

Что значит, что ни в коем случае не нужно думать только о своей выгоде, иначе вы рискуете попасть в ряды неинтересных партнеров.

Структура и динамика организационного консультирования.

1. Понятие о структуре и динамике организационного консультирования. Различные подходы к выделению этапов организационного консультирования - проанализировать и сравнить 2 различных модели (этапов) консультационного процесса (укажите источники, из которых взяты рассматриваемые этапы).

2. Развернутая характеристика стадий консультационного процесса по классической схеме - дайте подробную характеристику стадии; выступление постройте в формате мастер-класса (т.е. научите правильно выполнять всё, что необходимо сделать на характеризующей стадии):

2.1. Подготовка к консультированию.

2.2. Начало беседы, вход в контакт.

2.3. Передача информации.

2.4. Убеждение и аргументирование. Психологическое влияние на партнеров в психологических консультациях.

2.5. Нейтрализация возражений.

2.6. Поиск компромисса.

2.7. Принятие решений и подведение итогов.

2.8. Оценка результатов организационного консультирования. Показатели успешности завершившихся организационного консультирования.

2. Практическое задание:

1) Проведение психодиагностического обследования по изучаемой теме с последующим анализом результатов

а) Выполните методику «Друг-советчик 2» (Е.К. Веселовой).

б) Обработайте результаты, сделайте вывод о нравственности выборов испытуемого как ведущего психологическая консультация.

в) Разработайте рекомендации по развитию нравственности выборов испытуемого как ведущего психологическая консультация.

2) Психологическая групповая дискуссия как метод психологического тренинга.

Анализ конкретных ситуаций: Сотрудникам подразделений по борьбе с организованной преступностью и терроризмом приходится выполнять ряд задач (предупреждение и пресечение терактов), когда важно добиваться поставленной цели за счет средств речи без применения силы.

Обратная связь и рефлексия.

Дискуссионная тема для проведения дискуссии:

а) Конфликтная ситуация и Организационное консультирование и коучинг».

б) «Специалист по ведению организационного консультирования».

Анализ конкретных ситуаций: Как будут проходить психологическая консультация, если взаимодействующие будут демонстрировать следующее поведение:

Таблица

Типология феноменов межличностных отношений с доверием как фоновым условием

	S_1	S_1 и S_2	S_2	Эффект порождения	Феномены межличностных отношений
1	Доверие к себе = доверию к другому	=	Доверие к себе = доверию к другому	Диалог, смыслопо-	Кооперация, сотрудничество,

				рождение	взаимовлияние
2	Доверие к себе > доверия к другому	>>	Доверие к себе > доверия к другому	Игра	Соперничество, конфронтация
3	Доверие к себе < доверия к другому	=	Доверие к себе < доверия к другому	Потребность в самораскрытии	Риск самоутраты
4	Доверие к себе = доверию к другому	= >	Доверие к себе > доверия к другому	Манипулирование	Принуждение
5	Доверие к себе = доверию к другому	= <	Доверие к себе < доверия к другому	Авторитет	Влияние
6	Доверие к себе > доверия к другому	> <	Доверие к себе < доверия к другому	Манипулирование	Зависимость, принуждение

Тема 8. Особенности взаимодействия в коучинге

1. Вопросы для обсуждения

Типология клиентов в психологическом организационном консультировании.

Классификация типов клиентов в психологическом организационном консультировании.

Характеристики типов клиентов в организационном консультировании.

Особенности запросов разных видов клиентов в организационном консультировании.

«Коуч» как специалист, помогающий обучающемуся клиенту достичь жизненной или профессиональной цели.

«Коуч» как создающий условия для того, чтобы клиент сам формулирует свои цели и критерии достижения, стратегии и шаги, сопоставляя их с целями организации.

Привлекательная марка коучинга и различные, достаточно далекие от него услуги.

Оценку эффективности коуча, которая дается самим клиентом по своим критериям путем сопоставления достигнутых результатов с заявленными в начале работы с коучем.

Коуч как человек понимающий, что для развития необходимо самому клиенту прикладывать максимум усилий к формулированию и практическому решению своих задач.

Коуч как человек прикладывающий максимум усилий к формулированию и практическому решению своих задач.

Коуч как человек понимающий, что только действия и следующие за ними достижения могут привести к устойчивым изменениям в сознании человека.

«Коуч» и достоинства метода: коучинг способствует четкой постановке целей и их успешной реализации; коучинг применяется как на индивидуальном, так и на групповом уровне.

«Коуч» и недостатки метода: психологическое сопротивление личности, так как реализация идей коучинга предполагает разрушение многих стереотипов в сознании и формирование новых привычек.

«Коуч» и ожидаемый результат существенное (в разы) повышение эффективности деятельности личности.

Манипуляция в психологическом организационном консультировании:

1. Понятие манипуляции. Природа манипуляции.

2. Психологические механизмы манипулятивного воздействия на психологических консультантах.

3. Распознавание манипуляции.

4. Противостояние манипулятивному воздействию.

5. Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения. Идентификация обмана в консультационном процессе.

6. Манипуляция в консультационном процессе

2. Практическое задание:

По аналогии составьте тесты с одним верным ответом к понятиям: Команда: Группа: Клиент: Мотивация: Сотрудник: Среда проживания: Комфортность: Межличностные отношения: Психологический климат: Социальные группы (см. далее пример и шаблон).

Психологическое консультирование, выделившийся из психотерапии, один из видов психологической помощи наряду с:

- а) психокоррекцией, психотерапией, психологическими тренингами;
- б) релаксация, самостоятельность, понимание;
- в) стресс, страх, обида;
- г) счастье, радость, доброжелательность.

Этические принципы консультанта – консультант должен не только знать этические принципы, но и следовать им:

- а) Конфиденциальность, Ответственность перед клиентом, Профессиональная компетентность, Вопрос оплаты, Реклама профессиональной деятельности;
- б) в) г)

Разбор кейс-задач; Ролевая игра.

Кейс-задача – Задания для решения кейс-задачи:

Допускаемые работником ошибки в профессиональной деятельности:

- ошибки, связанные с неправильным заключением работника о сути проблемы коллеги, клиента;
- неправильные рекомендации, предоставляемые работником клиенту;
- неверные действия клиента по реализации рекомендаций, полученных от работника;
- ошибки, обусловленные неточной интерпретацией работником информации, полученной от начальника, коллеги, клиента;
- ошибки в интерпретации запроса клиента, вызванные неполнотой информации, полученной от клиента;
- ошибки интерпретации запроса клиента по причине склонности работника делать преждевременные выводы;
- ошибки в интерпретации запроса клиента по причине недостаточного опыта практической работы у работника;
- ошибки в интерпретации запроса клиента по причине предвзятого, субъективного отношения работника к клиенту;
- ошибки односторонности рекомендаций, предлагаемых работником клиенту;
- ошибки, обусловленные предоставлением клиенту практически не выполнимых рекомендаций;
- ошибки непонимания клиентом предлагаемых ему рекомендаций;
- ошибки, обусловленные объективной невозможностью клиентом выполнить полученные им практические рекомендации.

Анализ конкретных ситуаций: Распознавание манипуляции. Противостояние манипулятивному воздействию. Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения. Идентификация обмана в консультационном процессе. Манипуляция в консультационном процессе

Ролевая игра: тема «Типы людей» (проблема – изучить типы людей). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний об возможных особенностях медиаторов. Роли – манипуляторы. Ожидаемый результат по игре – ознакомиться с внутренним миром манипулятора и предложить выход из манипулятивной стратегии взаимодействия каждого из них.

- а) Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людей как:

Диктатор – преувеличивает свою силу, он доминирует, приказывает и цитирует авторитеты – делает все, чтобы управлять своими, жертвами. Разновидности: Настоятельница, Начальник, Босс.

Тряпка – обычная жертва Диктатора и его прямая противоположность. Тряпка развивает большое мастерство во взаимодействии с Диктатором. Он преувеличивает свою чувствительность. При этом характерные приемы: забывать, не слышать, пассивно молчать. Разновидности: Мнительный, Глупый, Хамелеон, Конформист, Смущающийся, Отступающий.

Калькулятор – преувеличение необходимости все и всех контролировать. Он обманывает, увиливает, лжет, старается, с одной стороны, перехитрить, с другой – перепроверить других. Разновидности: Делец, Аферист, Игрок, Шантажист.

Прилипала – полярная противоположность Калькулятору. Из всех сил преувеличивает свою зависимость. Это личность, которая жаждет быть предметом забот. Позволяет и исподволь заставляет делать за него его работу. Разновидности: Паразит, Нытик, Вечный ребенок, Ипохондрик, Иждивенец, Беспомощный, Человек с девизом: «Ах, жизнь не удалась, и поэтому...».

Хулиган – преувеличивает свою агрессивность, жестокость, недоброжелательность. Управляет с помощью угроз разного рода. Разновидности: Оскорбитель, Ненавистник, Угрожающий, Сварливая Баба («Пи́ла»).

Славный парень – преувеличивает свою любовь, заботливость, внимательность. Он убивает добротой. Разновидности: Угодливый, Добродетельный Моралист, Человек организации.

Судья – преувеличивает свою критичность. Он никому не верит, полон обвинений, негодования, с трудом прощает. Разновидности: Всезнающий, Обвинитель, Обличитель, Собиратель улик, Позорящий, Оценщик, Мститель.

Защитник – противоположность судье. Чрезмерно подчеркивает свою поддержку и снисходительность к ошибке. Он портит всех, сочувствуя сверх всякой меры, и отказывается позволить тем, кого защищает, встать на собственные ноги, и вырасти самостоятельным. Вместо того, чтобы заняться собственными делами, он заботится о нуждах других. Разновидности: Наседка с цыплятами, Утешитель, Покровитель, Мученик, Помощник, Самоотверженный.

б) Для этого сначала выполните упражнения в парах, выполняющих соответственно 1 и 2, 3 и 4, 5 и 6, 7 и 8 роли. Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людьми в конфликтной ситуации.

Обратная связь и рефлексия.

Контрольная работа №3:

Динамика организационного консультирования и коучинга

Структура и динамика организационного консультирования

Особенности конфликтного взаимодействия

Правила ведения организационного консультирования

Тема 9. Правила ведения организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Типичные ошибки психолога-консультанта в психологическом консультировании.

Причины возникновения и способы устранения типичных ошибок психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Профилактика и пути устранения типичных ошибок психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Коучинг как набор техник, заимствованных из различных профессий, дополненный целым рядом специфических приемов и направленный на быстрое достижение результата.

Основная процедура коучинга как диалог, задавание эффективных вопросов и внимательное выслушивание ответов.

Раскрытие потенциала клиента, повышение его мотивация для самостоятельного принятия клиентов важного для себя решения и его реализации.

Этапы коучинга:

определение целей коучинга (установление правил взаимодействия между коучем и клиентом);

анализ текущей ситуации;

уточнение целей, постановка задач, определение путей достижения;

составление плана действий;

контроль и поддержка в процессе реализации плана.

Коучинг как кропотливый и тяжелый труд, долгая и кропотливая совместная работа коуча и клиента.

Выявление исследовательских методов науки о психологических консультациях, психология ведения организационного консультирования, позволяющих дать следующие рекомендации:

- В ходе высказывания собеседника проявляйте интерес и переспрашивайте, так собеседник не заметит, как вы внедрите свою мысль в голову партнера. Вам самим может показаться, что он упустил сказанное вами, но эта идея поселилась в его подсознании. Этот способ поможет вам в продвижении ваших целей.
- Позвольте сначала высказаться собеседнику и только потом предлагайте свои варианты.
- Важные идеи излагайте в начале и в конце беседы, это самые выгодные моменты.
- Обязательно удерживайте визуальный контакт, займите то же положение, что и собеседник, соблюдайте громкость, темп и тембр голоса. Громкую речь собеседник может воспринять как навязывания своего мнения.
- Следите за своей осанкой, ваша поза демонстрирует отношение к собеседнику. Если тело и мышцы расслаблены, человек чувствует себя свободнее, его голос звучит увереннее.
- Следите за своими жестами и мимикой. Наличие большого количества жестов создает ощущение излишней суеты и неуверенности. Если вы заметили, что собеседник увлекся каким-то предметом: ручкой, ложкой, телефоном, значит вы его утомили и ваша речь ему неинтересна.

2. Практическое задание:

1) Проведение психодиагностического обследования по изучаемой теме с последующим анализом результатов

а) Выполните методику «Друг-советчик 2» (Е.К. Веселовой).

б) Обработайте результаты, сделайте вывод о нравственности выборов испытуемого как ведущего психологической консультации.

в) Разработайте рекомендации по развитию нравственности выборов испытуемого как ведущего психологической консультации.

2) **Ролевая игра:** тема «Визуализация кейс-задачи» (проблема – работа с профессиональными ошибками). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний о возможных профессиональных ошибках организационных психологов. Роли – психолога и клиента. Ожидаемый результат по игре – приобрести предостережения к профессиональной деятельности психолога в организации.

1) Покажите, как провести профилактическую работу профессиональную ошибок.

Задания для решения кейс-задачи: «Проанализируйте ситуацию. Определите какие(ую) проблемы(у) необходимо решить в данной ситуации. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?».

- использование имени клиента в ходе интервью;
- принятие профессиональных ограничений;
- освоение профессиональной позиции и этики;
- рефлексия на содержание профессиональной деятельности;
- использование простого четкого языка;
- организация профориентационного пространства;
- контроль за соответствием задаче клиента;
- безоценочное общение, владение предметом интервью, следование предмету;
- следование цели интервью – выяснение мнения, проблемы, внутренней картины болезни в логике индивидуальной судьбы человека, самоконтроля за профессиональным развитием.

Анализ конкретных ситуаций:

Кейс-задача – задания для решения кейс-задачи:

Ролевая игра «Деловая игра»: тема «Типы руководителей (переговорщиков)» (проблема – изучить возможные типы руководителей). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний об возможных особенностях руководителей. Роли – руководителей и подчиненный. Ожидаемый результат по игре – приобрести предостережения к профессиональной деятельности работников.

1) Сыграть роль одного из типов руководителей во взаимодействии с подчиненным. 1) *Руководитель как идеал*. Характерные черты: гордость, удовлетворение, сильное чувство собственного превосходства, напряженность, фрустрация, смущение. Позиция подчиненного: соглашательство, обилие комплиментов, подражание поведению консультанта, ношение сходной одежды, жажда присутствия консультанта, общая идеализация. Способ воздействия: сосредоточение на ожиданиях подчиненного. 2) *Руководитель как провидец*. Характерные черты: ощущение всеведения, чувство высокой профессиональной компетентности, «комплекс бога», сомнения в себе, неуверенность, утрата иллюзий относительно себя. Чувство собственной некомпетентности. Позиция подчиненного: приписывание безграничных знаний и силы консультанту, взгляд на консультанта как на «эксперта», требование ответов, решений, и спрашивание советов. Способы воздействия: сосредоточение на желании подчиненного получить совет, на его нерешительности, на открывающихся возможностях выбора. 3) *Руководитель как воспитатель*. Характерные черты: ощущение симпатии с переходом в сострадание, побуждение утешить, приласкать, успокаивающе прикоснуться, переживание фрустрации, собственной неумелости, депрессия, опустошенность. Позиция подчиненного: бурные эмоции, плач, зависимость и беспомощность, нерешительность, желание физического прикосновения, ощущение незащищенности. Сосредоточение на потребности подчиненного находиться в зависимости, чувстве независимости, нежелании брать на себя ответственность, альтернативных способах поведения, установках. 4) *Руководитель как фрустратор*. Характерные черты: неловкость, ощущение балансирования на грани, напряженность, повышенное внимание к реакциям, отторжение и недоступность, нерасположенность к клиенту, чувство неприязни. Позиция подчиненного: оборонительная позиция, бдительность, сдержанность, подозрительность и недоверчивость, феномен «да-нет», «проверка» консультанта. Сосредоточение на установлении доверия, улучшении отношений, направленности переноса, последствиях оказания доверия другим людям, работе с ранними переживаниями. 5) *Руководитель как «пустое место»*. Характерные черты: ошеломление/подавленность, застигнутость врасплох, недостаток признания, ощущение, что тебя используют, переживание собственной никчемности, ощущение обиды, фрустрации, чувство беспомощности. Позиция подчиненного: уход от темы, недостаток внимания, разговорчивость, тугодумство, бессвязность повествования, перескакивание с предмета на предмет. Способы воздействия: установление контакта, преодоление вербального барьера подчиненного, спокойное реагирование на подчиненного, эффект дистанцирования.

2) Продемонстрируйте позиции: *Руководитель – нейтральный советчик*: стадии выслушивания, дополнительных вопросов, высказывания советов, рекомендаций. Достоинства заключаются в правильности подхода, а недостатки позиции – в ее излишней заформализованности; *Руководитель – программист*, ориентированный на составление программы возможных способов воздействия на подчиненного с ориентацией на объект действий и способы их реализации; *Руководитель – слушатель*, которого отличают психологическая и коммуникативная ценность позиции для подчиненного, самостоятельное принятие решения клиентом; *Руководитель – зеркало*, для которого характерно отзеркаливание подчиненного, решение проблемы через «присоединение».

Дать обратную связь из ролей; из роли *Руководителя* с учетом информации о динамике развития подчиненного. Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людьми в конфликтной ситуации.

Подведение итогов выполнения практически значимого учебного **проекта** по дисциплине. Учебный практически значимый проект в **презентации**. Необходимо осветить (15-25 слайдов). *Научно-практический проект с ее презентацией (темы):*

Межкультурная коммуникация в профессиональном взаимодействии и культура, психоло-

гия и лингвистическая прагматика

Коммуникация в профессиональном взаимодействии и культура: теория и практика социокультурного взаимодействия

Подведение итогов выполнения практически значимого учебного **проекта** по дисциплине. Учебный практически значимый проект в **презентации** «Психология проведения организационного консультирования» (курс «Организационное консультирование и коучинг») Необходимо осветить (15-25 слайдов):

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации:

Контрольная работа №1:

Вариант 1: Основы психологического организационного консультирования.

Вариант 2: Психологическое организационное консультирование как вид психологической помощи.

Вариант 3: Психологическое организационное консультирование как психологическая практика.

Вариант 4: Цели и задачи психологического организационного консультирования.

Контрольная работа №2:

Вариант 1: Личность и деятельность психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Вариант 2: Нравственные аспекты деятельности психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Вариант 3: Анализ успешности работы психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Вариант 4: Система общих, профессиональных и этических норм и требований к психологическому организационному консультированию и к практической работе психолога-консультанта.

Контрольная работа №3:

Вариант 1: Анализ основных зарубежных терапевтических направлений на предмет степени их пригодности психологическому организационному консультированию.

Вариант 2: Основные направления консультирования и оптимальные условия проведения психологического организационного консультирования.

Вариант 3: Отечественные направления организационного консультирования и психологического организационного консультирования.

Вариант 4: Социально-гуманистическое психологическое организационное консультирование.

Контрольная работа №4:

Вариант 1: Структура организационного психологического организационного консультирования.

Вариант 2: Этапы психологического организационного консультирования.

Вариант 3: Классификации видов психологического организационного консультирования.

Вариант 4: Интервью как основной метод психологического организационного консультирования.

Контрольная работа №5:

Вариант 1: Типы психологов-консультантов в психологическом организационном психологическом консультировании.

Вариант 2: Типы клиентов в организационном психологическом консультировании.

Вариант 3: Типичные ошибки в психологическом организационном консультировании.

Вариант 4: Профилактика и устранение типичных ошибок в психологическом организационном консультировании.

Контрольная работа №6:

Вариант 1: Коучинг, коуч и достижение клиентом цели.

Вариант 2: «Коучинг» как метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности.

Вариант 3: «Коуч» как специалист, помогающий обучающемуся клиенту достичь жизненной или профессиональной цели.

Вариант 4: «Коучинг» как процесс создания коучем условий для всестороннего развития личности клиента.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачёт

1. Основы психологического организационного консультирования.
2. Психологическое организационное консультирование как вид психологической помощи.
3. Психологическое организационное консультирование как психологическая практика.
4. Модели психологического организационного консультирования.
5. Цели и задачи психологического организационного консультирования.
6. Личность и деятельность психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
7. Нравственные аспекты деятельности психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
8. Анализ успешности работы психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
9. Система профессиональных и этических норм и требований в психологическом организационном консультировании.
10. Этика в психологическом организационном консультировании.
11. Анализ основных зарубежных терапевтических направлений в связи с психологическим организационным консультированием.
12. Основные направления консультирования психологического организационного консультирования.
13. Оптимальные условия проведения психологического организационного консультирования.
14. Отечественные подходы и направления психологического организационного консультирования.
15. Социально-гуманистическое психологическое организационное консультирование.
16. Структура психологического организационного консультирования.
17. Этапы психологического организационного консультирования.
18. Классификации видов психологического организационного консультирования.
19. Интервью как основной метод психологического организационного консультирования.
20. Типы психологов-консультантов в психологическом организационном психологическом консультировании.
21. Типы клиентов в психологическом организационном консультировании.
22. Типы запросов в психологическом организационном консультировании.
23. Типичные ошибки в психологическом организационном консультировании.
24. Профилактика и устранение типичных ошибок психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
25. Коучинг, коуч и достижение клиентом цели.

26. «Коучинг» как метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности.
27. «Коуч» как специалист, помогающий обучающемуся клиенту достичь жизненной или профессиональной цели.
28. «Коучинг» как процесс создания коучем условий для всестороннего развития личности клиента.
29. Этапы проведения коучинга как развивающего метода.
30. Дискуссия как метод психологического организационного консультирования.
31. Обратная связь как метод психологического организационного консультирования.
32. Ролевая игра как метод психологического организационного консультирования.
33. Психогимнастика как метод психологического организационного консультирования.
34. Авторский подход к психологическому организационному консультированию.
35. Бессознательные процессы и психологическое организационное консультирование.
36. Быть самим собой и психологическое организационное консультирование.
37. Варианты личностной концепции и психологическое организационное консультирование.
38. Внушение и психологическое организационное консультирование.
39. Гуманность-инициативность и психологическое организационное консультирование.
40. Гуманизма и психологическое организационное консультирование.
41. Диалогическая интенция и психологическое организационное консультирование.
42. Диалогичность и психологическое организационное консультирование.
43. Дискуссия и психологическое организационное консультирование.
44. Другие люди и психологическое организационное консультирование.
45. Жизненный путь и психологическое организационное консультирование.
46. Зависимость и психологическое организационное консультирование.
47. «Здесь и сейчас» и психологическое организационное консультирование.
48. Идентификация и психологическое организационное консультирование.
49. Изменения и психологическое организационное консультирование.
50. Развитие организационного консультирования в отраслях наук.
51. Развитие организационного консультирования в социальной науке.
52. Психологические особенности консультанта в психологических консультациях.
53. Теория конфликтного взаимодействия и психологическая консультация в конфликтологии.
54. Психологическая консультация в ситуации конфликта.
55. Основные категории конфликтологии в психологии конфликта: структура конфликта, динамика конфликта, разрешение конфликта (управление конфликтом), типология конфликтов.
56. Анализ конфликтной ситуации, аспекты конфликтного поведения на психологических консультациях.
57. Схема стратегии поведения личности в конфликте Томаса-Киллмена.
58. Развитие организационного консультирования в психологии.
59. Понятие и основные характеристики консультационного процесса.
60. История возникновения и развития теории и практики организационного консультирования.
61. События, предопределившие интерес к консультационному процессу.
62. Первые профессиональные переговорщики.
63. Психологическая консультация как объект научного исследования.
64. Понятие о психологических консультациях: определение, природа и сущность, специфические черты.
65. Ситуации, когда психологическая консультация необходимы.
66. Функции организационного консультирования.
67. Личностный фактор на психологических консультациях.
68. Черты успешного консультанта.
69. Мужской и женский стиль ведения организационного консультирования - миф или реаль-

ность?

70. Национальные особенности ведения организационного консультирования.
- 71.4 Психологический подход к консультированию.
72. Основные стили консультационного процесса: мягкий, жесткий, принципиальный.
73. Факторы, влияющие на выбор стиля консультационного процесса.
74. Характеристика участников организационного консультирования с разными стилями организационного консультирования.
75. Позиционный торг и психологическая консультация на основе интересов сторон.
76. Принципиальный подход к консультированию (Гарвардская школа).
77. Различные классификации организационного консультирования, их специфика.
78. Психологическая консультация как тип коммуникации.
79. Деловое общение и психологическая консультация.
80. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.
81. Невербальное поведение и психологическая консультация.
82. Психологическая сущность организационного консультирования и типы организационного консультирования.
83. Психологическая сущность организационного консультирования.
84. Психологическая консультация в двух смыслах: широком и узком.
85. Этика организационного консультирования – нравственный аспект.
86. Понятийный аппарат организационного консультирования.
87. Процедура деловых организационного консультирования как переговорный процесс.
88. Компоненты консультационного процесса.
89. Критерии успешности консультационного процесса.
90. Типология организационного консультирования.
91. Применение в психологических консультациях стратегий «жесткое доминирование» и «мягкая уступчивость».
92. «Принципиальная психологическая консультация» направлением на сотрудничество и соглашение.
93. Деловая психологическая консультация как неотъемлемая часть бизнеса.
94. Непосредственные и опосредованные психологическая консультация.
95. Виды посредничества (дизъюнктивное, конъюнктивное, смешанное посредничество).
96. Динамика организационного консультирования и коучинга.
97. Структура и динамика организационного консультирования.
98. Структура организационного консультирования в психологических консультациях.
99. Динамика организационного консультирования в психологических консультациях.
100. Психологическая консультация с террористами как вид деятельности конфликтолога.
101. Главная задача организационного консультирования с точки зрения психологии.
102. Различные подходы к выделению этапов организационного консультирования.
103. Проанализировать и сравнить 2 различных модели (этапов) консультационного процесса.
104. Развернутая характеристика стадий консультационного процесса по классической схеме - дайте подробную характеристику стадии; выступление постройте в формате мастер-класса.
105. Особенности конфликтного взаимодействия.
106. Манипуляция в консультационном процессе.
107. Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования.
108. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения.
109. Идентификация обмана в консультационном процессе.
110. Правила ведения организационного консультирования.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на экзамен

- 1) Иерархия личности и психологическое организационное консультирование.
- 2) Компетентность психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
- 3) Ловушки профессии психолог и профессионализма в психологическом организационном консультировании.
- 4) Картина мира и психологическое организационное консультирование.
- 5) Конструктивность запроса и консультирование и психологическое организационное консультирование.
- 6) Личностная зрелость и психологическое организационное консультирование.
- 7) Личностная проблема и психологическое организационное консультирование.
- 8) Личностная целостность и психологическое организационное консультирование.
- 9) Любовь к себе и психологическое организационное консультирование.
- 10) Манипулирование и психологическое организационное консультирование.
- 11) Методология сокращения индивидуальной психологической консультации психологическое организационное консультирование.
- 12) Мировоззрение и психологическое организационное консультирование.
- 13) Мотивы и психологическое организационное консультирование.
- 14) Научение и психологическое организационное консультирование.
- 15) Нравственное развитие и психологическое организационное консультирование.
- 16) Образ мира и психологическое организационное консультирование.
- 17) Общечеловеческие ценности и психологическое организационное консультирование.
- 18) Ответственность и психологическое организационное консультирование.
- 19) Осознанность и психологическое организационное консультирование.
- 20) Парадигма жизни и психологическое организационное консультирование.
- 21) Переживание и психологическое организационное консультирование.
- 22) Персонификатор и психологическое организационное консультирование.
- 23) Понимание и психологическое организационное консультирование.
- 24) Позиции взаимодействующих и психологическое организационное консультирование.
- 25) Потребности и психологическое организационное консультирование.
- 26) Принятие решений и психологическое организационное консультирование.
- 27) Причинно-следственные связи и психологическое организационное консультирование.
- 28) Психическая реальность и психологическое организационное консультирование.
- 29) Психологическая травма и психологическое организационное консультирование.
- 30) Развитие самосознания и психологическое организационное консультирование.
- 31) Решение личностной проблемы и психологическое организационное консультирование.
- 32) Самопонимание и психологическое организационное консультирование.
- 33) Самость и психологическое организационное консультирование.
- 34) Свобода и психологическое организационное консультирование.
- 35) «Слагаемые личности» и психологическое организационное консультирование.
- 36) Смысл жизни и психологическое организационное консультирование.
- 37) Совесть и психологическое организационное консультирование.
- 38) Сопротивление и психологическое организационное консультирование.
- 39) Социализированная личность и психологическое организационное консультирование.

- 40) Социально-гуманистическое психологическое организационное консультирование.
- 41) Спонтанность и психологическое организационное консультирование.
- 42) Стиль жизни и психологическое организационное консультирование.
- 43) Сущностная человеческая ориентация и психологическое организационное консультирование.
- 44) Субъектность и психологическое организационное консультирование.
- 45) Тема любви и психологическое организационное консультирование.
- 46) Терапия понимания и психологическое организационное консультирование.
- 47) Типы личности и психологическое организационное консультирование.
- 48) Уровень доверия и честность в психологическом организационном консультировании.
- 49) Честность и психологическое организационное консультирование.
- 50) Чувство общности и психологическое организационное консультирование.
- 51) Эмоциональное и интеллектуальное заражение и психологическое организационное консультирование.
- 52) Основы психологического организационного консультирования.
- 53) Психологическое организационное консультирование как вид психологической помощи.
- 54) Психологическое организационное консультирование как психологическая практика.
- 55) Модели психологического организационного консультирования.
- 56) Цели и задачи психологического организационного консультирования.
- 57) Личность и деятельность психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
- 58) Нравственные аспекты деятельности психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
- 59) Анализ успешности работы психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
- 60) Система профессиональных и этических норм и требований в психологическом организационном консультировании.
- 61) Этика в психологическом организационном консультировании.
- 62) Анализ основных зарубежных терапевтических направлений в связи с психологическим организационным консультированием.
- 63) Основные направления консультирования психологического организационного консультирования.
- 64) Оптимальные условия проведения психологического организационного консультирования.
- 65) Отечественные подходы и направления психологического организационного консультирования.
- 66) Социально-гуманистическое психологического организационного консультирование.
- 67) Структура психологического организационного консультирования.
- 68) Этапы психологического организационного консультирования.
- 69) Классификации видов психологического организационного консультирования.
- 70) Интервью как основной метод психологического организационного консультирования.
- 71) Типы психологов-консультантов в психологическом организационном консультировании.
- 72) Типы клиентов в психологическом организационном консультировании.
- 73) Типы запросов в психологическом организационном консультировании.
- 74) Типичные ошибки в психологическом организационном консультировании.
- 75) Профилактика и устранение типичных ошибок психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
- 76) Коучинг, коуч и достижение клиентом цели.

- 77) «Коучинг» как метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности.
- 78) «Коуч» как специалист, помогающий обучающемуся клиенту достичь жизненной или профессиональной цели.
- 79) «Коучинг» как процесс создания коучем условий для всестороннего развития личности клиента.
- 80) Этапы проведения коучинга как развивающего метода.
- 81) Дискуссия как метод психологического организационного консультирования.
- 82) Обратная связь как метод психологического организационного консультирования.
- 83) Ролевая игра как метод психологического организационного консультирования.
- 84) Психогимнастика как метод психологического организационного консультирования.
- 85) Авторский подход к психологическому организационному консультированию.
- 86) Бессознательные процессы и психологическое организационное консультирование.
- 87) Быть самим собой и психологическое организационное консультирование.
- 88) Варианты личностной концепции и психологическое организационное консультирование.
- 89) Внушение и психологическое организационное консультирование.
- 90) Гуманность-инициативность и психологическое организационное консультирование.
- 91) Гуманизма и психологическое организационное консультирование.
- 92) Диалогическая интенция и психологическое организационное консультирование.
- 93) Диалогичность и психологическое организационное консультирование.
- 94) Дискуссия и психологическое организационное консультирование.
- 95) Другие люди и психологическое организационное консультирование.
- 96) Жизненный путь и психологическое организационное консультирование.
- 97) Зависимость и психологическое организационное консультирование.
- 98) «Здесь и сейчас» и психологическое организационное консультирование.
- 99) Идентификация и психологическое организационное консультирование.
- 100) Изменения и психологическое организационное консультирование.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (<i>Участствует в подготовке и планировании работы межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), мотивирует сотрудников и координирует их работу, организует мониторинг психологической безопасности и комфортности среды проживания</i>)				
1.	Задание закрытого типа	Укажите правильную хронологию событий: Организация мероприятия включает следующие шаги: 1) Определение длительности мероприятия. 2) Выбор формата события и разработка концепции. 3) Определение целей и задач мероприятия. 4) Подготовка звука и оформления.	3, 2, 1, 4, 5, 6, 7, 8	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		5) Договорённости с волонтерами, командой и спонсорами. 6) Подготовка билетов, гостиницы и трансфера для гостей. 7) Заказ дизайна и печати материалов. 8) Аренда и подготовка площадки		
2.		Стратегия: а) или руководство, администрирование, командование, менеджмент; б) общий, недетализированный план, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели, в военном деле, позднее вообще в какой-либо деятельности человека; в) воздействие на участников процесса с целью улучшения характеристик процесса и достижения результата в) структурное подразделение в формировании, организации, учреждении	б	1
3.		Мероприятие: а) или руководство, администрирование, командование, менеджмент — воздействие на участников процесса с целью улучшения характеристик процесса и достижения результата, зачастую предполагает осуществление прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля; б) воздействие на объект для получения желаемого результата; в) структурное подразделение в формировании, организации, учреждении;	д	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		г) общий, недетализиро- ванный план, охватываю- щий длитель-ный период времени, способ до- стижения сложной цели, в во-енном деле, позднее во- обще в какой-либо дея- тельности чело-века; д) организованное действие или совокупность дей- ствий, направленных на осуществление определен- ной цели		
4.		Управление – это: а) руководство; б) администрирование; г) командование; д) менеджмент – воздей- ствие на участников про- цесса с целью улучшения характеристик процесса и достижения результата, за- частую предполагает осу- ществление прогнозирова- ния, планирования, органи- зации, мотивации, коорди- нации и контроля; е) все ответы верны.	е	2
5.		Последствия: а) непосредственные или косвенные результаты ка- ких-либо действий, собы- тий или решений; б) начало деятельности; в) завершение деятельно- сти; г) процесс деятельности	а)	1
6.	Задание открытого ти- па	Дайте определение и оха- рактеризуйте «Психологи- ческое сопровождение»	Психологическое сопро- вождение – это целостная, комплексная система взаи- модействия между психо- логом и человеком. Оно осуществляется с целью разрешения субъективных психологических проблем и для оказания психологиче- ской помощи (социальной поддержки). Психологиче- ское сопровождение – это	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			особый вид профессиональной практики, осуществляемой психологами для оказания помощи и поддержки людям в сложных и непредсказуемых жизненных ситуациях. Целью психологического сопровождения является улучшение эмоционального состояния и качества жизни клиента, а также помощь в развитии его личностного потенциала. Принципы психологического сопровождения включают безусловное принятие, неразглашение информации и доверительность. Психологу важно создать доверительные отношения с клиентом, где он сможет без страха выразить свои мысли и чувства. Кем бы ни был клиент и какую бы проблему он не имел, психолог готов принять и поддержать его без осуждения.	
7.		Психологическая помощь ее цели и задачи	Психологическая помощь – это профессиональная поддержка и содействие, оказываемые человеку, семье или социальной группе в решении их психологических проблем, социальной адаптации, саморазвитии, самореализации, реабилитации, преодолении сложной психологической ситуации. <i>Цели</i> психологической помощи: Повышение психологической компетентности Решение личных и межличностных проблем Преодоление кризисных ситуаций Улучшение качества жизни <i>Задачи:</i> Диагностика психологических проблем Кон-	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			консультирование и поддержка Коррекция и реабилитация Обучение навыкам и умениям Психологическую помощь могут оказывать: Психологи Психотерапевты Консультанты служб поддержки Группы взаимопомощи	
8.		Психологическая безопасность и ее примеры	Психологическая безопасность: состояние, при котором человек чувствует себя защищенным на эмоциональном, мыслительном и поведенческом уровнях. Синонимами этого термина являются "психологический комфорт", "ощущение безопасности". Психологически безопасная среда позволяет людям свободно выражать мнения и идеи без страха осуждения. Пример психологически безопасной ситуации - открытое собрание в компании, где сотрудники могут поделиться любыми мыслями и предложениями. Пример небезопасной - совещание, после которого человека могут уволить из-за критики начальства. Значение психологической безопасности для личности Наличие психологической безопасности важно для каждого человека. Рассмотрим основные преимущества. Повышение самооценки и уверенности в себе Возможность свободного самовыражения Комфортные условия для личностного и профессионального роста А что будет, если психологическая безопасность отсутствует? В таком случае возможны: Посто-	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			янный стресс и тревож- ность Депрессивные состо- яния Профессиональное выгорание Чтобы повысить собственную психологиче- скую безопасность, реко- мендуется: Анализировать свои сильные и слабые сто- роны Развивать эмоцио- нальный интеллект Уста- навливать границы в обще- нии Психологическая без- опасность это важнейшее условие для гармоничного развития и самореализации человека. Обеспечение пси- хологической безопасности – это комплексный процесс, в котором участвуют все члены коллектива. Однако ключевая роль принадле- жит руководству. Эффек- тивные лидеры демонстри- руют доступность для об- щения и готовность выслу- шать сотрудников. Они по- ощряют высказывание идей и признание ошибок. Так формируется атмосфера до- верия в коллективе.	
9.		Перечислите методы пси- хологического сопровож- дения	Методы психологического сопровождения могут включать: Консультирование — пси- хологические консультации с целью развития самосо- знания, осознания проблем и поиска способов их реше- ния. Тренинги и групповая ра- бота — проведение различ- ных тренингов и групповых занятий, направленных на развитие коммуникативных навыков, разрешение кон- фликтов, улучшение само- оценки и других аспектов психического благополу- чия.	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			Психотерапия — глубинная работа с негативными жизненными ситуациями, эмоциональными и психологическими проблемами с целью их осознания и преодоления. Поддержка и совместное исследование — психолог является поддержкой и партнером в процессе решения проблем, а также помогает клиенту развивать свои ресурсы и исследовать возможные варианты действий.	
10.		Перечислите основные принципы «Психологического сопровождения»	<i>Основные принципы психологического сопровождения</i> включают: Поддержка – психолог становится надежным опорным пунктом для человека, понимает его проблемы, сопереживает и помогает в поиске решений; Конфиденциальность – все сведения, полученные психологом, хранятся в тайне и не разглашаются без согласия клиента; Индивидуальный подход – каждый человек уникален, поэтому психолог должен адаптировать свои методы и техники для каждого конкретного случая; Этичность – психолог должен соблюдать профессиональную этику, быть объективным, уважать права и достоинство клиента; Превентивность – психологическое сопровождение может проводиться не только при наличии проблем, но и для предотвращения их возникновения; Сотрудничество – психолог работает в команде с дру-	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			гими специалистами (врачи, социальные работники и др.) для решения сложных ситуаций. Принципы участия в психологическом сопровождении: Добровольность — психологическое сопровождение является добровольным выбором каждого человека. Никто не может быть вынужден принимать участие в психологическом сопровождении против своей воли. Доверительность — психологическое сопровождение строится на основе взаимного доверия между психологом и клиентом. Психолог сохраняет конфиденциальность полученной информации и не разглашает ее без согласия клиента. Индивидуальность — каждый человек уникален и имеет свои особенности. Психологическое сопровождение учитывает индивидуальные потребности и желания клиента, а также его личностные особенности. Взаимодействие — психологическое сопровождение основывается на активном взаимодействии психолога и клиента. Взаимодействие направлено на поиск и реализацию возможностей для изменения и развития. Постоянство — психологическое сопровождение является долгосрочным и продолжается в течение определенного периода времени. Постоянство позволяет клиенту развивать навыки, учитывать измене-	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			ния и преодолевать трудно- сти на своем пути.	
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
ПК-5. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека (Проводит психологическое консультирование в разных социальных группах, осуществляет индивидуальное психологическое консультирование лиц, попавшим в трудную жизненную ситуацию, консультирует работников социальных служб по вопросам взаимодействия с людьми для создания «терапевтической среды» и оптимального психологического климата)				
11.	Задание за- крытого типа	Групповое психологическое консультирование; а) разновидность психологического консультирования, форма консультативного и терапевтического воздействия, противостоящая индивидуальному психологическому консультированию; б) начало консультационной деятельности; в) завершение консультационной деятельности; г) процесс консультационной деятельности	а	2
12.		Форма профессиональной психологической помощи в виде взаимодействия компетентного консультанта и клиента, базирующаяся на полном сосредоточении консультанта на уникальности клиента, проводимая исключительно только с тем, кто обратился за консультацией, в ходе которой применяются адекватные методы и средства для приобретения клиентом знаний о себе, обучению связывать полученные знания с целями: а) индивидуальное психологическое консультирование:	а	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		б) начало консультацион- ной деятельности; в) завершение консульта- цион-ной деятельности; г) процесс консультацион- ной деятельности		
13.		Раздел организационной психологии, в котором раз- рабатываются идеология и основные методы, с помо- щью которых специалист в области психологии спосо- бен оказывать практиче- скую помощь организаци- ям и их руководителям в целях повышения эффек- тивности их деятельности, оптимизации процессов в организации: а) организационное психо- логическое консультирова- ние; б) общая психология; г) возрастная психология; д) юридическая психология	а	3
14.		Кризисное психологиче- ское консультирование: а) направление кризисной психотерапии, психологи- ческая помощь людям, находящимся в кризисной ситуации; б) переворот, пора пере- ходного состояния, пере- лом; в) состояние, при котором существующие средства достижения целей стано- вятся неадекватными, в ре- зультате чего возникают непредсказуемые ситуации	а	1
15.		Частный вид консультиро- вания, осуществляемый при обращении клиентов к специалисту- конфликтологу по поводу трудностей, возникающих у них в связи с конфликт- ной ситуацией, как попыт-	а)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		ка разрешения проблемы за счет более адекватного понимания ситуации, осознания истинных интересов и изменения поведения одной из сторон, вовлеченных в конфликт: а) конфликтологическое психологическое консультирование; б) междисциплинарная область знания, изучающая закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня; в) наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки общечеловеческих ценностей, правил и норм		
16.	Задание открытого типа	Что Вы знаете о планировании семьи?	Планирование семьи – это комплекс медицинских, социальных и юридических мероприятий, проводимых с целью рождения желанных детей, регулирования интервалов между беременностями, контроля времени деторождения, предупреждения нежелательной беременности. Право на планирование семьи является международно признанным правом каждого человека. В основе планирования семьи лежит рождение желанных детей в оптимальные для мужчины и женщины сроки. Планиро-	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			вание семьи включает в себя комплекс медицинских, социальных и юридических мероприятий, проводимых с целью рождения желанных детей, регулирования интервалов между беременностями, контроля времени деторождения, предупреждения нежелательной беременности.	
17.		Что такое планирование карьеры и какие этапы оно включает?	Планирование карьеры – это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития. Этапы планирования карьеры включают: Оценку теоретической и практической подготовки. Анализ ожиданий и определение желаемой должности. Анализ ситуации на рынке труда. Определение карьерных планов. Уточнение деталей.	5
18.		Как вы понимаете профессиональный и карьерный рост? Каким бывает карьерный рост?	Профессиональный рост – это развитие человека в сфере своей деятельности, приобретение новых навыков и опыта работы, которые могут помочь достичь успеха в карьере. Он открывает широкие горизонты для достижения поставленных задач, реализации своего потенциала, преобразования жизни. Профессиональный рост является ключевым аспектом успешной карьеры. Карьерный рост – это процесс, в течение которого специалист достигает профессиональной ре-	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			лизации: развивает профессиональные и «мягкие» навыки, добивается карьерных целей и решает всё более сложные задачи. Когда говорят про карьерный рост, то чаще всего выделяют вертикальный и горизонтальный, а ещё — <i>carrier-free</i>. Разберём подробно каждый тип. <i>Вертикальный карьерный рост</i> Это наиболее традиционный и понятный путь развития, при котором сотрудник постепенно поднимается по карьерной лестнице. Он включает переход от начальных позиций к ролям руководителя, а затем к высшему руководству. Примеры вертикального роста включают: переход от специалиста к руководителю группы, повышение до менеджера среднего звена, продвижение до должности руководителя высшего звена. <i>Горизонтальный рост</i> Ориентирован на развитие экспертного опыта в конкретной области без перехода на руководящие должности. Этот путь подходит для тех, кто не стремится к управляющим позициям, но хочет стать признанным специалистом в своей сфере. Примеры горизонтального роста: - получение дополнительных сертификатов и квалификаций (например, CFA для финансистов); - переход в более крупные компании или проекты, требующие большего коли-	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			чества компетенций; углубление и расширение знаний в своей области, эволюция в эксперта. <i>Carrier-free-рост</i> Подразумевает карьерное развитие вне традиционных корпоративных структур. Это может включать фри- ланс, предпринимательство или другие формы самоза- нятости. Этот путь выби- рают те, кто ценит гиб- кость, независимость и возможность самостоятель- но управлять своим време- нем и проектами. Примеры carrier-free-роста включают: работу на фрилансе в каче- стве консультанта или спе- циалиста, открытие собственного бизнеса, участие в стартапах или инновационных проектах.	
19.		Как понимаете личностный рост?	«Личностный рост» – поня- тие психологии. Изначаль- но оно было сформулиро- вано в рамках гуманистиче- ской концепции К. Роджер- са и А. Маслоу, однако в настоящее время широко используется и другими психологическими направ- лениями. Представление о личностном росте основы- вается на позитивном виде- нии изначальной природы человека и возможности развития внутреннего по- тенциала. Однако далеко не все современные психоло- гические концепции исхо- дят из наличия у человека конструктивной и самораз- вивающейся сущности. Личностный рост – это процесс развития личности,	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			в результате которого человек приобретает новые полезные качества, навыки, знания, опыт. Соответственно, личностный рост - это увеличение потенциала личности из-за внутренней динамики ядра личности и его взаимодействия с окружением. Это позволяет ему более эффективно достигать поставленных целей и решать различные жизненные задачи.	
20.		Что такое этнос и этничность?	Этнос – это группа людей, имеющая общие название и элементы культуры, обладающая мифом (версией) об общем происхождении и общей исторической памятью, ассоциирующая себя с особой территорией и обладающая чувством солидарности. Этничность можно представить как форму общественной организации, состоящей из тех культурных характеристик, которые сами члены этнической общности считают для себя значимыми и которые лежат в основе их самосознания. К этим характеристикам относится одно или несколько общих самоназваний, представление об общем происхождении и, как следствие, наличие общей исторической памяти. При этом члены общности ассоциируют себя с особой географической территорией и им присуще чувство групповой солидарности. Определение этничности строится также на основе культурной самоидентификации этнической общности по отношению к другим	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			общностям (этническим, общественным, политическим), с которыми она находится в фундаментальных связях. Как правило, присутствует значительная разница между внутригрупповым и внешним представлением об этничности: для определения этнической общности присутствуют как объективные, так и субъективные критерии. В качестве таких критериев используются различия в антропологическом типе, географическом происхождении, хозяйственной специализации, религии, языке и даже чертах материальной культуры (пище, одежде и т. п.)[	
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
ПК-8. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией (Проводит психологическое консультирование в разных социальных группах, осуществляет индивидуальное психологическое консультирование лиц, попавшим в трудную жизненную ситуацию, консультирует работников социальных служб по вопросам взаимодействия с людьми для создания «терапевтической среды» и оптимального психологического климата, понимает и готов работать под супервизией)				
21.	Задание закрытого типа	Укажите два верных ответа. Терапевтическая среда— это: а) равенство всех людей между собой, включая и пациентов с медицинским персоналом; б) образ жизни тех, кто борется с зависимостью: их занятость, повседневные обязанности, а также хобби; в) обобщённое понятие, характеризующее природные условия некоторой местности и её экологическое состояние; г) среда обитания и деятельности человечества, весь окружающий человека	а, б	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		мир, включая и природную, и антропогенную среду.		
22.		Укажите определение понятия «Профессиональная компетенция»: а) способность выполнять профессиональные обязанности или конкретную профессиональную задачу; б) включают в себя набор знаний, умений, особенностей выстраивания взаимоотношений с коллегами и работы над собой и своими задачами; в) Профессиональная компетенция используется при оценке персонала и представляет собой перечень качеств сотрудника, группы людей или компании.	а	1
23.		Найдите два определения Компетентности: а) Компетенции — это определенные профессиональные навыки и знания, которыми должен обладать человек; б) набор знаний и навыков, но уже тех, которыми человек действительно обладает. Другими словами, это профессионализм; в) теоретические знания и практические навыки, которые человек применяет в работе; г) набор знаний и навыков, который отражает профессиональный уровень человека.	б, г	2
24.		Понимание в психолингвистике – это: а) способность осмыслять, постигать содержание, смысл, значение чего-н.; б) то или иное толкование чего-нибудь; в) универсальная операция	г	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		мышления, связанная с усвоением нового содержания, включением его в систему устоявшихся идей и представлений; г) результат смыслового восприятия речевого сообщения.		
25.		Укажите определение понятия «сепервизия»: а) один из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в области психологического консультирования, в форме их профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества используемых практических подходов и методов консультирования; б) призвана способствовать профессиональному росту психолога-консультанта и психотерапевта; в) призвана развитию особых навыков и умений, связанных с выработкой рефлексивного и критического отношения к своим профессиональным результатам; г) призвана повышению ответственности специалистов за собственный уровень профессионализма	а	2
26.	Задание открытого типа	Чем занимаются социальные службы? Что включает в себя социальная помощь?	Социальные службы – это комплекс государственных и частных органов управления, учреждений и структур, осуществляющих работу по социальному обслуживанию населения. Они оказывают помощь, направленную на преодоление и облегчение сложных жизненных ситуаций представителями общества.	5-7

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			Социальные службы оказы- вают материальную или пси- хологическую помощь граж- данам, оказавшимся в труд- ной жизненной ситуации, на безвозмездной основе. <i>Социальная помощь вклю- чает в себя:</i> выявление лиц, нуждающихся в помощи (малообеспеченные, много- детные и т.д.) и поддержку таких граждан; профилак- тику материального небла- гополучия, бедности; ока- зание услуг на дому лицам, нуждающимся в посторон- ней помощи (доставка ле- карств и продуктов стари- кам, их транспортировка, лечение и наблюдение за состоянием); помощь де- тям, оказавшимся без попе- чения родителей на время или на постоянной основе, устройство таких детей в специальные учреждения; консультирование на базе служб социальной помощи оказывают специалисты в различных сферах. Бес- платно граждан консульти- руют психологи, юристы и врачи.	
27.		Дайте определение понятия «оптимальный психологиче- ский климат» и «оптималь- ный социально- психологический климат». Перечислите основные пути, которые могут помочь оп- тимизировать психологиче- ский климат в коллективе.	оптимизация психологиче- ского климата – это долго- срочный процесс, который требует от руководства компании совершенство- вать условия работы, ком- муникации, обучения но- вых сотрудников, повыше- ния мотивации и автономии для всех членов коллектива. При всем этом наиболее важно добиться ощущения командного духа, сотруд- ничества, уважения и взаи- мопонимания между со- трудниками, что позволит	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			добиться успеха в любой деятельности. Многочисленные исследования показывают, что психологический климат может выступать как фактор повышения конкурентоспособности предприятия, показатель состояния группы, влиять на уровень ее конфликтности и т.д. Поэтому вопросы его оптимизации являются одними из важнейших в управлении группой (организацией). Оптимальный социально-психологический климат характеризуется готовностью реагировать определенным образом на слова и поступки окружающих. Для него присущи следующие особенности: Воздействие на самочувствие участников коллектива; Влияние на процесс выработки, принятия и осуществления совместных решений. Существует несколько путей, которые могут помочь оптимизировать психологический климат в коллективе: 1. Коммуникация. Хорошая коммуникация между членами коллектива является ключевым фактором для улучшения психологического климата. Необходимо наладить открытый и честный диалог, учесть мнения и предложения каждого члена коллектива. Руководство также должно обеспечить условия для проведения корпоративных мероприятий и тренингов, способствующих коммуникации между сотрудниками. 2. Наем и обучение новых	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			сотрудников. Задача руко- водства — подобрать новых сотрудников, которые бу- дут соответствовать корпо- ративной культуре и спо- собствовать улучшению психологического климата. При этом очень важно не только этап найма, но и процесс обучения новопри- бывших сотрудников, что- бы они быстрее адаптиро- вались к коллективу. 3. Руководство. Руковод- ство должно быть приме- ром в формировании поло- жительного психологиче- ского климата в коллективе. Босс должен проявлять чуткость, эмпатию и под- держивать своих подчинен- ных, как профессионально, так и лично. 4. Увеличение степени ав- тономии. Высокая степень автономии, то есть возмож- ность самостоятельно при- нимать решения, приводит к уменьшению стресса у каждого сотрудника и всего коллектива в целом. Авто- номия дает возможность членам коллектива про- явить свою креативность и улучшить работу. 5. Повышение уровня мо- тивации. Слабый уровень мотивации может привести к снижению психологиче- ского климата. Поэтому очень важно мотивировать сотрудников, возможностя- ми карьерного роста, поощ- рительными системами, возможностью профессио- нального и личностного ро- ста в коллективе.	
28.		Что такое индивидуальное психологическое консульти-	Индивидуальное психоло- гическое консультирование	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		рование? Перечислите пре- имущества, минусы и инди- видуального психологиче- ского консультирования.	– это форма профессио- нальной психологической помощи в виде взаимодей- ствия компетентного кон- сультанта и клиента, бази- рующаяся на полном сосре- доточении консультанта на уникальности клиента, про- водимая исключительно только с тем, кто обратился за консультацией, в ходе которой применяются адек- ватные методы и средства для приобретения клиентом знаний о себе, обучению связывать полученные зна- ния с целями. <i>Преимущества:</i> Предмет работы — один человек с его уникальным внутренним миром; Возможность сосредото- читься на свойствах внут- реннего мира одного чело- века; Полное внимание консуль- танта к клиенту; Полная психологическая безопасность; Соблюдение конфиденци- альности; Эксклюзивность работы. <i>Минусы</i> Ограничение индивидуаль- ным психологическим про- странством клиента; Отсутствие возможности работы с окружением кли- ента (использовать в работе родственников); Ограниченный выбор пси- хологического инструмен- тария.	
29.		Дайте определение термина «Трудная жизненная ситу- ация». Приведите примеры.	Современное российское за- конодательство определяет термин «трудная жизненная ситуация» как «ситуация, объективно нарушающая жизнедеятельность гражда-	2-4

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			нина (инвалидность, неспособность к самообслуживанию в связи с преклонным возрастом, болезнью, сиротство, безнадзорность, малообеспеченность, безработица, отсутствие определенного места жительства, конфликты и жестокое обращение в семье, одиночество и тому подобное), которую он не может преодолеть самостоятельно».	
30.		Что такое психологическая поддержка?	Психологическая поддержка – это работа консультанта над созданием у клиента атмосферы благожелательности, уверенности в своих силах, покоя, понимания и поддержки. Это снижает тревогу, уменьшает стресс и остроту переживаний. Психологическая поддержка – это помощь клиенту после терапии с целью не допустить возврата к прошлым проблемам. Также метод создает благоприятный фон для эффективной психотерапии и скорого решения проблем. Помогает этот метод: тем, кому не хватает поддержки и уверенности в своих силах для начинания нового дела или возможности справиться самостоятельно с проблемой. когда трудно принять решение и нужна мотивация; в период развода или расставания, утраты; для осознания собственных заблуждений и ошибок.	3-5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов

обучения по дисциплине (модулю)

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности осуществляется по материалам фонда оценочных средств в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов (утв. Приказом ректора от 13.01.2014 г. № 08-01-01/08). Оценивание проводится в виде текущего внутрисеместрового контроля и промежуточной аттестации.

Формами текущего контроля являются опрос по вопросам, выполнение практических заданий. Промежуточная аттестация проводится по завершению изучения дисциплины в 7-м семестре в форме экзамена.

Успешность изучения дисциплины в течение семестра оценивается, исходя из 100 максимально возможных баллов. Распределение баллов осуществляется следующим образом: семестровый балл (текущий контроль по учебной дисциплине в течение семестра) – 60 баллов и экзаменационный – 40 баллов. 60 баллов семестрового контроля состоят из 50 баллов, полученных на различных формах текущего контроля и 10 баллов, включающих различного рода бонусы (отсутствие пропусков занятий, активная работа в течение семестра, публикации и пр.).

Суммарный рейтинговый балл освоения учебного курса за семестр на экзамене переводится в 4-балльную оценку, которая считается итоговой оценкой по учебному курсу в текущем семестре и заносится в зачетную книжку студента.

Предусмотрена система бонусов (за посещение занятий, активность на занятиях) и система штрафов (за опоздание, пропуск занятия без уважительной причины, неготовность к занятию, нарушение учебной дисциплины).

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	<i>Ответ на занятия</i>	5 баллов	30	по расписанию
2.	<i>Выполнение практического задания</i>	5 баллов	30	по расписанию
3.	<i>Контрольная работа</i>	5 баллов	30	по расписанию
Всего			90	-
Блок бонусов				
4.	<i>Посещение занятий</i>	3 балла	3	по расписанию
5.	<i>Своевременное выполнение всех заданий</i>	4 балла	4	по расписанию
6.	<i>Ответы на дополнительные вопросы</i>	3 балла	3	по расписанию
Всего			10	-

Таблица 10.1. – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	<i>Ответ на занятия</i>	5 баллов	10	по расписанию
2.	<i>Выполнение практического задания</i>	5 баллов	10	по расписанию
3.	<i>Контрольная работа</i>	5 баллов	20	по расписанию

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
				санию
Всего			40**	-
Блок бонусов				
4.	<i>Посещение занятий</i>		5	по расписанию
5.	<i>Своевременное выполнение всех заданий</i>		2	по расписанию
6.	<i>Ответы на дополнительные вопросы</i>		3	по расписанию
Всего			10	-
Дополнительный блок**				
7.	<i>Экзамен</i>		50	по расписанию
Всего			50	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Опоздание на занятие</i>	-2
<i>Нарушение учебной дисциплины</i>	-3
<i>Неготовность к занятию</i>	-3
<i>Пропуск занятия без уважительной причины</i>	-2

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Бохан Т.Г., Стоянова И.Я., Ульянич А.Л., Шабаловская М.В. Психологическое консультирование в социальных практиках психологической помощи [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Г. Бохан, И. Я. Стоянова, А. Л. Ульянич, М. В. Шабаловская и др. - Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785946218177.html> (Организационное кон-

- сультирование) ЭБС "Консультант студента"
2. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций : учеб. пособие / Л. Н. Захарова - Москва : Логос, 2012. - 432 с. (Новая университетская библиотека) - ISBN 978-5-98704-584-8. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987045848.html> (дата обращения: 22.09.2023). ([Глава 2. Организационно-психологическое консультирование](#))
 3. Иванова Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учеб. пособие / Иванова Е. Н. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778220409.html> (дата обращения: 22.08.2023). ЭБС "Консультант студента"
 4. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс] / Марасанов Г.И. - М. : Когито-Центр, 2009. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532807.html>. ЭБС "Консультант студента"
 5. Пахальян В.Э. Личностно-ориентированное консультирование в образовании . Материалы к организации и проведению учебных занятий. Часть 1, Методология и организация. - М.: ПЕР СЭ, 2003. - 96 с. ([Глава 2. Организация и проведение занятий учебного курса "Личностно-ориентированное консультирование в образовании"](#)) ЭБС "Консультант студента".

8.2. Дополнительная литература

- 1.Абрамова Г.С. Графика в психологическом консультировании [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879677.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 2.Абрамова Г.С. Психологическое консультирование. Теория и практика [Электронный ресурс]: Учебник для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879714.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 3.Абрамова Г.С. Психология развития и возрастная психология (издание исправленное и переработанное) [Электронный ресурс]: Учебник для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879684.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 4.Абрамова Г.С. Психология человеческой жизни [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879691.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 5.Абрамова Г.С. Практика-хрестоматия по возрастной психологии [Электронный ресурс] / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879721.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 6.Абрамова Г.С. Практическая психология [Электронный ресурс]: Учебник для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879707.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 7.Абрамова Г.С. Психология только для студентов [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов и ссузов / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879660.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 8.Адлер Ю. П. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Управление конфликтами - задача менеджмента : учеб. пособие / Ю. П. Адлер. - Москва : МИСиС, 2020. - 103 с. - ISBN 978-5-907226-62-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907226623.html> (дата обращения: 21.08.2022).
- 9.Бадагина Л.П. Основы общей психологии [Электронный ресурс] / Бадагина Л.П. – М. : ФЛИНТА, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976507050.html> (ЭБС «Консультант студента»).
- 10.Борисова Е.В.Когнитивные образовательные технологии : учеб.-метод. пособ. / Е.В. Борисова [и др.]. – Астрахань : Астраханский ун-т, 2016. – 154 с. (Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» на электронной платформе URL:

<https://biblio.asu.edu.ru/?searchType=User&BasicSearchString=%D0%9A%D0%BE%D0%B3%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5+%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5+%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8+%ViewMode=false&PackId=0&page=1> (ЭБС «БИБЛИОТЕХ»).

11.Василенко И.А. Психологическая консультация с восточными партнерами: модели, стратегии, социокультурные традиции [Электронный ресурс] / Василенко И.А. – М. : Международные отношения, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785713315177.html> (ЭБС «Консультант студента»).

12.Волков Б.С., Волкова Н.В. Психология семейных конфликтов [Электронный ресурс]: учеб. пособие для педагогических вузов (бакалавриат) / Волков Б.С., Волкова Н.В. – М. : ВЛАДОС, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906992017.html> (ЭБС «Консультант студента»).

13.Грете Л. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я.Л. Морено [Электронный ресурс] / Лейтц Грете – М. : Когито-Центр, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893534955.html> (ЭБС «Консультант студента»).

14.Давыдов Н.А., Аминов И.И. Психология в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Давыдов Н.А., Аминов И.И. – М. : Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392217618.html> (ЭБС «Консультант студента»).

15.Зубова Л.В. Практика по общей психологии по изучению самосознания личности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Зубова Л.В. - Оренбург: ОГУ, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785741019566.html> (ЭБС «Консультант студента»).

16.Ермолаева М.В. Психологическая консультация и защита интересов [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / М.В. Ермолаева. - М. : Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2019. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785703852040.html> (Модуль 1. Психология ведения организационного консультирования)

17.Иванова Е.Н. Конфликтологическое консультирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Иванова Е.Н. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2012. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778220409.html> (ЭБС «Консультант студента»).

18.Кеннеди Г. Психологическая консультация: Полный курс [Электронный ресурс] / Гэвин Кеннеди ; Пер. с англ. – 4-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN978596145> (ЭБС «Консультант студента»).

19.Козловская Т.Н. Общая психология (сборник практических заданий) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Козловская Т.Н. – Оренбург: ОГУ, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785741016886.html> (ЭБС «Консультант студента»).

20.Конфликты в образовании и социальной сфере: теоретические и прикладные аспекты : материалы 1-й Международной научно-практической конференции, 25–27 октября 2018 г. / отв. ред.: Д. А. Яковец, Н. Г. Брюхова. – Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2018. – 345 с. (Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ».

URL: <https://biblio.asu.edu.ru/?searchType=User&BasicSearchString=%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F&ViewMode=false&PackId=0&page=1> (ЭБС «БИБЛИОТЕХ»).

21.Матвеева Л.В. Психология ведения организационного консультирования [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Матвеева Л.В., Деревягина Д.М., Гараева М.Р. – М. : Восточная книга, 2010. – 128 с. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785478013158.html>

22.Морозов А. В. Управленческая психология : учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений / Морозов А. В. - Москва : Академический Проект, 2020. - 288 с. ("Gaudeamus") - ISBN 978-5-8291-2785-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829127855.html> (дата обращения: 21.08.2022).

23.Морозов А.В. Деловая психология [Электронный ресурс] : Учебник для студентов высших учебных заведений / Морозов А.В. Издание 3-е дополненное и переработанное. - М.: Академический Проект, 2020. "Gaudeamus" Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829127794.html> (РАЗДЕЛ VIII. Психология и этика деловых отношений в бизнесе)

24.Самыгин С.И. Психология делового общения / С.И. Самыгин [и др.]; под ред. Самыгина. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 222с. (9 экз.).

25.Санстейн К. Иллюзия выбора: Кто принимает решения за нас и почему это не всегда плохо [Электронный ресурс] / Санстейн К. – М. : Альпина Паблишер, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961454789.html> (ЭБС «Консультант студента»).

26.Стацевич Е., Манипуляции в деловых психологических консультациях: Практика противодействия [Электронный ресурс] / Екатерина Стацевич, Кирилл Гуленков, Ирина Сорокина. – 3-е изд., доп. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – 150 с. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961447033.html>

27.Степанов Е.И. Современная конфликтология: Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов. – М. : URSS (ЛКИ), 2015. – 176 с. (3 экз.).

28.Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. Психология общения [Электронный ресурс]: учебник / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин - Ростов н/Д : Феникс, 2020. Среднее профессиональное образование Режим доступа: <http://www.medcollegelib.ru/book/ISBN9785222329498.html> (Глава 3. Технологии делового общения)

29.Фиофанова О.А. Психология взросления и воспитательные практики нового поколения [Электронный ресурс] / Фиофанова О.А. – М. : ФЛИНТА, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976512368.html>(ЭБС «Консультант студента»).

30.Франкл В. Доктор и душа: Логотерапия и экзистенциальный анализ [Электронный ресурс] / Франкл В. – М. : Альпина Паблишер, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785916716160.htm> (ЭБС «Консультант студента»).

31.Фройнд Д. Психологическая консультация каждый день: Как добиваться своего в любой ситуации [Электронный ресурс] / Джеймс Фройнд – М. : Альпина Паблишер, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN978596144> (ЭБС «Консультант студента»).

32.Цуранова С.П., Павлова И.М., Вашкевич А.С. Психология и этика деловых отношений. Практика [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С.П. Цуранова, И.М. Павлова, А.С. Вашкевич – Минск : РИПО, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789855037676.html> (ЭБС «Консультант студента»).

33.Чумиков А. Н. Психологическая консультация – фасилитация – медиация [Электронный ресурс] : Учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Чумиков. – М. : Аспект Пресс, 2014. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756707380.html> (ЭБС «Консультант студента»).

34.Шадриков В.Д. Некогнитивная психология [Электронный ресурс] / В.Д. Шадриков – М. : Логос, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986992242.html> (ЭБС «Консультант студента»).

35.Шадриков В.Д. Эволюция мысли. Как человек научился мыслить [Электронный ресурс] / В.Д. Шадриков – М. : Логос, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986991610.html> (ЭБС «Консультант студента»).

36.Шарков К. С. Телефонные психологическая консультация с клиентами в психотерапии и консультировании [Текст] / К. С. Шарков; К. С. Шарков // Журнал практического психолога. – 2011. № 3 : Юбилейный выпуск "Восточно-Европейскому Гештальт Институту – 15 лет". С. 175-187.

37.Шейнов В. Управление конфликтами / В. Шейнов. – СПб. : Питер, 2014. – 576 с.(8 экз.).

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

на 2024–2025 учебный год

Наименование ЭБС

--

Наименование ЭБС
Электронно-библиотечная система BOOK.ru https://book.ru
Образовательная платформа ЮРАЙТ , https://urait.ru/
Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех» https://biblio.asu.edu.ru Учётная запись образовательного портала АГУ
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. www.studentlibrary.ru Регистрация с компьютеров АГУ
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Для кафедры восточных языков факультета иностранных языков. Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями по направлению «Восточные языки» www.studentlibrary.ru Регистрация с компьютеров АГУ

**Перечень общедоступных официальных интернет-ресурсов
на 2024–2025 учебный год**

Наименование интернет-ресурса	Сведения о ресурсе
Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru	Федеральный портал (предоставляется свободный доступ)
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru	
Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru	
Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) https://fadm.gov.ru	
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru	
Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru	
Российское движение школьников https://рдш.рф	

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины (модуля) могут быть использованы технические и электронные средства обучения и контроля знаний обучающихся (оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, презентации, фрагменты фильмов, комплекты плакатов, наглядных пособий, контролирующих программ и демонстрационных установок, тренажёры, карты), применение которых предусмотрено методической концепцией преподавания, а также перечень аудиторий без указания на их номера (компьютерные классы, академические или специально оборудованные аудитории и лаборатории, наличие доски и т. д.).

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных

представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Приложение
Образец титульного листа

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

Реферат (доклад, эссе)
по дисциплине «.....»
на тему: «_____»

Выполнил:
студент (ка) гр. _____
Фамилия И.О.

Проверил:
доц., к.псх.н., доц.
Брюхова Н.Г.

Астрахань – 20__ г.