

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
«4» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
«4» апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория и практика организационного консультирования»

Составитель

**Брюхова Н.Г., доц., канд.психол.наук,
доцент кафедры психологии**

Согласовано с работодателями:

**Русанова О.А., психолог I категории отряда
охраны ПАО «Газпром» в г. Краснодар;
Лыкова Е.К., руководитель отдела по
психолого-педагогической работе при управ-
лении образования администрации муници-
пального образования «Город Астрахань»**

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Организационная психология

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная/очно-заочная

Год приема

2024

Курс

2 (по очной форме)

2 (по очно-заочной форме)

Семестр

3, 4 (по очной форме)

3, 4 (по очно-заочной форме)

Астрахань – 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения дисциплины «Теория и практика организационного консультирования» являются познакомить магистрантов с теорией, методологией и практикой организационного консультирования.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

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

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Теория и практика организационного консультирования» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и осваивается в 3 и 4 семестрах.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями):

Качественные и количественные методы исследования в психологии, Актуальные проблемы теории и практики современной психологии, Профессиональное самоопределение и развитие, Организационная культура: диагностика, планирование, развитие.

Знания: качественных и количественных методов исследования в психологии, актуальных проблем теории и практики современной психологии, особенностей профессионального самоопределение и развитие, организационной культуры (диагностика, планирование, развитие).

Умения: качественных и количественных методов исследования в психологии, актуальных проблем теории и практики современной психологии, особенностей профессионального самоопределение и развитие, организационной культуры (диагностика, планирование, развитие).

Навыки: качественных и количественных методов исследования в психологии, актуальных проблем теории и практики современной психологии, особенностей профессионального самоопределение и развитие, организационной культуры (диагностика, планирование, развитие).

2.3. Последующие учебные дисциплины и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Производственная практика (преддипломная практика).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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) профессиональных (ПК):

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

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-4).

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
ПК-3.	ПК-3.1 Знает мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления	– способы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии и тактики организационного управления	– применять способы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии и тактики организационного управления	– профессиональными компетенциями при разработке и осуществлении мероприятий, направленных на реализацию стратегии и тактики организационного управления
	ПК-3.2. Умеет проводить оценку организационных и социальных последствий	– способы проведения психологической оценки организационных и социальных последствий	– психологическую оценку организационных и социальных последствий	– профессиональными компетенциями при проведении психологической оценки организационных и социальных последствий
	ПК-3.3. Владеет применением психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации	– способы применения психологических технологий для сопровождения выполнения управленческих задач в организации	– применять психологические технологии для сопровождения выполнения управленческих задач в организации	– профессиональными компетенциями при применении психологических технологий для сопровождения выполнения управленческих задач в организации
ПК-4.	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	Принципы работы в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	Применять принципы работы в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	Навыками применения принципов 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	Способы осуществления психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации	Осуществлять психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации	Навыками осуществления психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
	ситуации			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.	Психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов.	Демонстрировать навыки применения психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов	Навыками психологических технологий, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 5 зачетные единицы (180 часа).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	5	5
Объем дисциплины в академических часах	180	180
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	127,25	57,25
- занятия лекционного типа, в том числе:	42	28
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-	
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	84	28
- практическая подготовка (если предусмотрена)	4	4
- консультация (предэкзаменационная)	1	1
- промежуточная аттестация по дисциплине	0,25	0,25
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	52,75	122,75
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	зачет – 3 семестр; экзамен – 4 семестр	зачет – 3 семестр; экзамен – 4 семестр

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины

для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (мо-	Контактная работа, час.	СР,	Σ	Форма те-
------------------------------	-------------------------	-----	---	-----------

дуля)	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП	час.		кущего кон- троля успе- ваемости, форма про- межуточной аттестации <i>[по семест- рам]</i>
	Л	В т.ч. ПП	ПЗ	В т.ч. ПП	ЛР	В т.ч. ПП				
Семестр 3.										
Раздел I. Теория психологи- ческого организационного консультирования										
Тема 1. Формирование пси- хологического консультиро- вания в организации	6		11					7	24	Фронталь- ный опрос, выполне- ние прак- тических заданий, тематиче- ские дис- куссии. Вопросы для обсуж- дения. Со- беседова- ние. Прак- тическое задание (диагности- ка) Реферат
Тема 2. Теории организаци- онного консультирования	6		11					7	24	Фронталь- ный опрос, выполне- ние прак- тических заданий, тематиче- ские дис- куссии. Вопросы для обсуж- дения. Практиче- ское зада- ние. Кейс- задача Ролевая и деловая

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
										игра Обратная связь Доклад Контрольная работа №1
Тема 3. Этика организационного консультирования	5		12	2				7	24	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Контрольная работа №1. Эссе. Тест
Контроль промежуточной аттестации									Экзамен	
ИТОГО за семестр:	17		34	2				21	72	
Семестр 4.										
Раздел II. Практика психологического организационного консультирования: методы										
Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования	4		8					5	17	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематиче-

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
										ские дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание (диагностика)
Тема 5. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования	4		8					5	17	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Доклад Ролевая игра. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Контрольная работа №2
Тема 6. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования	4		8					5	17	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения.

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.						КР / КП	СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР					
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
										Практическое задание. Эссе. Тест
Раздел III. Структура и динамика организационного психологического консультирования										
Тема 7. Структура организационного психологического консультирования	4		8					5	17	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Реферат
Тема 8. Динамика организационного психологического консультирования	4		8					5	17	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Доклад. Контрольная работа №3
Тема 9. Типичные ошибки психологов-консультантов и	5		10	2				6, 75	21, 75	Тематические дис-

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
способы их предотвращения										куссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Ролевая игра. Научно-практический проект с его презентацией. Эссе
Консультации	1									
Контроль промежуточной аттестации	0,25									Экзамен
ИТОГО за семестр:	25		50	2				31,75	108	
Итого за весь период	42		84	4				52,75	180	

для очно-заочной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.						КР / КП	СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР					
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Семестр 3.										
Раздел I. Теория психологического организационного консультирования										
Тема 1. Формирование психологического консультиро-	4		4					16	24	Фронтальный опрос,

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.						КР / КП	СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР					
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
вания в организации										выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Собеседование. Практическое задание (диагностика) Реферат
Тема 2. Теории организационного консультирования	4		4					16	24	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача Ролевая и деловая игра Обратная связь Доклад Контроль-

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
										ная работа №1
Тема 3. Этика организационного консультирования	3		3	2				18	24	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Контрольная работа №1. Эссе. Тест
Контроль промежуточной аттестации										Экзамен
ИТОГО за семестр:	11		11	2				50	72	
Семестр 4.										
Раздел II. Практика психологического организационного консультирования: методы										
Тема 4. Методы психоаналитического организационного консультирования	3		3					11	17	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения.

[illegible]

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.						СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]	
	Л		ПЗ		ЛР					КР / КП
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
мика организационного психологического консультирования										
Тема 7. Структура организационного психологического консультирования	3		3					11	17	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Реферат
Тема 8. Динамика организационного психологического консультирования	3		3					11	17	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Доклад. Контрольная работа №3
Тема 9. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения	2		2	2				17, 75	21, 75	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
										для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Ролевая игра. Научно-практический проект с его презентацией. Эссе
Консультации	1									
Контроль промежуточной аттестации	0,25									Экзамен
ИТОГО за семестр:	17		17	2				72,75	108	
Итого за весь период	28		28	4				122,75	180	

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; ПП – практическая подготовка; КР / КП – курсовая работа / курсовой проект; СР – самостоятельная работа.

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		ПК-3	ПК-4	
Раздел I. Теория психологического организационного консультирования		+	+	2
Тема 1. Формирование психологического консультирования в организации	24	+	+	2
Тема 2. Теории организационного консультирования	24	+	+	2
Тема 3. Этика организационного консультирования	24	+	+	2
Раздел II. Практика психологического организационного кон-		+	+	2

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		ПК-3	ПК-4	
консультирования: методы				
Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования	17	+	+	2
Тема 5. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования	17	+	+	2
Тема 6. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования	17	+	+	2
Раздел III. Структура и динамика организационного психологического консультирования		+	+	2
Тема 7. Структура организационного психологического консультирования	17	+	+	2
Тема 8. Динамика организационного психологического консультирования	17	+	+	2
Тема 9. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения	21,75	+	+	2
Консультации	1	+	+	2
Контроль промежуточной аттестации	0,25	+	+	2
Итого	144	+	+	2

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Раздел I. ТЕОРИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Тема 1. Формирование психологического консультирования в организации

Психологическое организационное консультирование как психологическая практика. Психологическая сущность психоаналитического 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. 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. 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 проходят 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. Теории организационного консультирования

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, адлерианское 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).

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.

Тема 3. Этика организационного консультирования

Этика 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 которых включает организационное консультирование. Нравственный аспект консультирования 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.

Раздел II. ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ: МЕТОДЫ

Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования

Методы психоаналитического организационного психологического консультирования. Психоанализ - главные теоретики. Взгляд на природу человека. Психическая жизнь. Основные положения теории. Внешний мир, Ид и Супер-Эго. Психическая энергия. Механизмами психологической защиты. Подавление - насильственный запрет на переживания. Проекция - приписывание другим вытесненных переживаний. Рационализация - разумное объяснение иррациональных поступков. Инверсия - достижение цели способами, противоречащими ранее избранному и приемлемым в социуме. Отрицание - вытеснение воспоминания о переживании как невозможном. Самообвинение - критика себя с целью самооправдания. Регрессия - возвращение к детским способам защиты. Сублимация - вытеснение травмирующих переживаний через продукты творческой или продуктивной деятельности. Цель и задачи. Консультант помогает сделать бессознательное сознательным. Консультант способствует тому, чтобы клиент прошел через нерешенные стадии развития. Консультант помогает клиенту научиться справляться с трудностями и адаптироваться. Снятие подавления, произошедшего в детстве. Роль психолога-консультанта. Ожидания от клиента.

Тема 5. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования

Специфика поведенческого и когнитивного организационного консультирования. Главные теоретики. Взгляд на природу человека. Психическая жизнь. Основные положения теории. Цель и задачи. Роль психолога-консультанта. Ожидания от клиента. Деловое организационное консультирование. Бихевиориальное и когнитивно-бихевиориальное консультирование - взгляд на природу человека. Бихевиориальное и когнитивно-бихевиориальное консультирование (основные положения теории) – главные способы научения. Условное научение. Оперантное обусловливание. Социальное моделирование. Психологическое научение. Когнитивное обусловливание. Основные положения теории по И.П. Павлову. Формирование условного рефлекса подчиняется ряду требований. Совпадение по времени индифферентного и безусловного раздражителей. Многократное сочетание индифферентного и безусловного раздражителя. «Реакция—стимул». С—стимул ситуационного прошлого, R—реакции, P—последствия «P», P - переменные результаты.

Тема 6. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования

Эмпатия. Конгруэнтность. 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. Деловая психологическая консультация – неотъемлемая часть бизнеса. И порой, будущее компании зависит от исхода беседы. Выбрав правильный метод ведения организационного консультирования, вы сможете до-

стичь соглашения в свою пользу.

Раздел III. СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Тема 7. Структура организационного психологического консультирования

Структура 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.

Тема 8. Динамика организационного психологического консультирования

Этапы консультирования: определение целей (анализ текущей ситуации; уточнение целей, постановка задач, определение путей достижения; составление плана действий; контроль и поддержка в процессе реализации плана.

Динамика организационного консультирования.

1. Понятие о динамике организационного консультирования. Различные подходы к выделению этапов организационного консультирования - проанализировать и сравнить 2 различных модели (этапов) консультационного процесса.

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 9. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения

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. 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 органи-

зационном консультировании. Набор техник, заимствованных из различных профессий, дополненный целым рядом специфических приемов и направленный на быстрое достижение результата. 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. 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. Понятие манипуляции. Природа манипуляции. Психологические механизмы манипулятивного воздействия на психологических консультациях. 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. 6. Манипуляция в консультационном процессе

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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 творческих заданий 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.);
- 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

Рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины 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](#))

Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531329> (дата обращения: 05.03.2024).

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

для очной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 1. Формирование психологического консультирования в организации	7	Доклад. Продукт самостоятельной работы студента,

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования		<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. Теории организационного консультирования: Убеждение и аргументирование. Психологическое влияние на партнеров в психологических консультациях.	7	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. Этика организационного консультирования: Конкретные тактические приемы, с помощью которых достигаются стратегические цели на психологических консультациях.	7	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. Практика психологического организационного консультирования: методы		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования: Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения. Идентификация обмана в консультационном процессе.	5	Доклад. Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 5. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования: Дизъюнктивное посредничество. Конъюнктивное посредничество. Смешанный вариант посредничества.	5	Реферат. Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретических исследований

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
		тического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее
Тема 6. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования: Психологические особенности взаимодействия с партнером на психологических консультациях и приемы эффективного консультационного процесса.	5	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		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 7. Структура организационного психологического 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-насиловательный, 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 орга-	5	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		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
низационного консультирования и состоит в разработке рекомендаций по ограничению негативных и использованию позитивных функций организационного консультирования.		
Тема 8. Особенности взаимодействия в психологическом консультировании в организации: 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	5	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. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения: 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	6,75	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

для очно-заочной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 1. Формирование психологического консультирования в организации Личностный фактор на психологических консультациях. Черты успешного консультанта. Мужской и женский стиль ведения организационного консультирования - миф или реальность? Национальные особенности ведения организационного консультирования.	16	Доклад. Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 2. Теории организационного консультирования:	16	Реферат. Продукт самостоятельной работы студента, пред-

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Убеждение и аргументирование. Психологическое влияние на партнеров в психологических консультациях.		ставяющий 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. Этика организационного консультирования: Конкретные тактические приемы, с помощью которых достигаются стратегические цели на психологических консультациях.	18	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. Практика психологического организационного консультирования: методы		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования: Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения. Идентификация обмана в консультационном процессе.	11	Доклад. Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 5. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования: Дизъюнктивное посредничество. Конъюнктивное посредничество. Смешанный вариант посредничества.	11	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 6. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования:	11	Эссе. Средство, позволяющее оценить умение обучающего-

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Психологические особенности взаимодействия с партнером на психологических консультациях и приемы эффективного консультационного процесса.		ся 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		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 7. Структура организационного психологического 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-насильственный, 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 разработке рекомендаций по ограничению негативных и использованию позитивных функций организационного консультирования.	11	Доклад Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 8. Особенности взаимодействия в психологическом консультировании в организации: Основные модели представлений о психологических консультациях: статическая и динамическая. Статическая модель и организационного	11	Реферат Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде получен-

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Развитие организационного консультирования		<i>Доклад, реферат, эссе</i>
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		ных 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. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения: 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	17,75	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 , 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 представлен 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 («титульного») 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 говорится? какие вопросы ставятся). 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 разви-

вать 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. ambo – оба и valentia – 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 обра-

зовательных 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, 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	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Раздел I. Развитие организационного консультирования			
Тема 1. Формирование психологического консультирования в организации	<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. Теории организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача Ролевая и деловая игра Обратная связь Доклад Контрольная работа №1	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 3. Этика организационного консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических	<i>Не предусмотрено</i>

		заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Контрольная работа №1. Эссе. Тест	
Раздел II. Практика психологического организационного консультирования: методы			
Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание (диагностика)	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 5. Методы поведенческого и когнитивного 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. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Эссе. Тест	<i>Не предусмотрено</i>
Раздел III. Динамика организационного консультирования			
Тема 7. Структура организационного психологического консультирования	<i>Лекция-диалог</i>	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы	<i>Не предусмотрено</i>

		сы для обсуждения. Практическое задание. Реферат	
Тема 8. Динамика организационного психологического консультирования	<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. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения	<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 проходит с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Специфика проведения таких учебных занятий по дисциплине и организации взаимодействия обучающихся и преподавателя: синхронность и (или) асинхронного взаимодействия посредством интернета.

Учебные занятия по дисциплине 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

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

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» 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. 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

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Теория и практика организационного консультирования» 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 – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел I. Развитие организационного консультирования	ПК-3, ПК-4	
Тема 1. Формирование психологического консультирования в организации	ПК-3, ПК-4	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Собеседование. Практическое задание (диагностика) Реферат
Тема 2. Теории организационного консультирования	ПК-3, ПК-4	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача Ролевая и деловая игра. Обратная связь Доклад Контрольная работа №1
Тема 3. Этика организационного консультирования	ПК-3, ПК-4	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Контрольная работа №1. Эссе. Тест
Раздел II. Практика психологического организа-	ПК-3, ПК-4	

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
ционного консультирования: методы		
Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования	ПК-3, ПК-4	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание (диагностика)
Тема 5. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования	ПК-3, ПК-4	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Доклад Ролевая игра. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Контрольная работа №2
Тема 6. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования	ПК-3, ПК-4	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Эссе. Тест
Раздел III. Структура и динамика организационного психологического консультирования	ПК-3, ПК-4	
Тема 7. Структура организационного психологического консультирования	ПК-3, ПК-4	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Реферат
Тема 8. Динамика организационного психологического консультирования	ПК-3, ПК-4	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание. Кейс-задача. Доклад. Контрольная работа №3
Тема 9. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения	ПК-3, ПК-4	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций. Вопросы для обсуждения. Практическое задание.

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
		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 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно 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
------------------	---------------------

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

Раздел I. ТЕОРИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Тема 1. Формирование психологического консультирования в организации

1. Вопросы для обсуждения

Психологическое организационное консультирование как вид психологической помощи.

Психологическое организационное консультирование как психологическая практика.

Организационное консультирование как психологическая практика.

Организационное консультирование как вид работы психолога-консультанта.

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?

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. Теории организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Организационное поведение как наука и практика.
 Феноменология организационного поведения.
 Личность как субъект организационного поведения.
 Группа как субъект организационного поведения.
 Психологический анализ организации как субъекта поведения.
 Организационное консультирование.
 Индивидуальное консультирование руководителей.
 Модерация конфликтов в организации.
 Психологическое сопровождение системных задач организации.
 Проблемы, решение которых включает организационное консультирование.

Психологическая консультация в ситуации конфликта.

1. Основные категории конфликтологии и Теория и практика организационного консультирования: 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. 2. Создание приятной атмосферы для беседы. 3. Принятие решений.
II. Начало беседы.	4. Привлечение внимания к проблеме. 5. Подбор компетентных участников.
III. Передача информации.	6. Передача запланированной информации. 7. Обмен информацией.
IV. Фаза аргументации.	8. Обозначение своей позиции по проблеме. 9. Отстаивание своей позиции, убедительная аргументация. 10. Снятие напряженности.
V. Фаза нейтрализации замечаний собеседника.	11. Определение места и времени встречи. 12. Обсуждение проблемы. 13. Прогнозирование позиции собеседника. 14. Продумывание собственной позиции, своей

VI.	Фаза	принятия	решений.	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

Теория организационного консультирования

Развития организационного консультирования в психологии

Тема 3. Этика 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.

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 профессио-

нальные 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

Отметьте правильные варианты ответа:

1. Организационное консультирование:

- а) профессиональная помощь;
- б) экспертное заключение о состоянии дел в организации;
- в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации;
- г) оказание компетентной помощи советом.

2. Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:

- а) К. Левина;
- б) Дж. Морено;
- в) К. Рогджерса;
- г) В. Бенниса.

3. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:

- а) Ф.Тейлор;
- б) Э. Мейо;
- в) А. Файоль;
- г) К. Макхэм

4. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:

- а) Ф. Гилбрет;
- б) Г. Эмерсон;
- в) И. Адизес;
- г) Р. Метцгера.

5. Представители американской школы организационного консультирования:

- а) Г. Эмерсон;
- б) П. Друкер;
- в) И. Адизес;
- г) Д. Уэлч.

6. Особенности организационного консультирования в России:

- а) находится в начале своего становления;
- б) основывается только на опыте западных специалистов;
- в) отсутствие четкой методологии;
- г) его основателями являются социологи.

7. Российские специалисты организационного консультирования:

- а) И. Адизес;
- б) А. И. Пригожин;
- в) Ю. Д. Красовский;
- г) В. А. Гончарук.

8. Российские специалисты организационного консультирования:

- а) Ф. Ф. Галлямов;
- б) М. И. Кныш;
- в) В. Тарасов;
- г) К. Левин.

9. Процесс организационного консультирования включает:

- а) заказчика;
- б) консультанта;
- в) проблему (предмет);
- г) методики.

10. Организационное консультирование:

- а) работа по контракту;
- б) оказание услуг организациям, специально обученными и квалифицированными лицами;
- в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;
- г) помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.

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.

Раздел II. ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ: МЕТОДЫ

Тема 4. Методы психоаналитического организационного психологического консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Методы, используемые консультантом.

Метод свободных ассоциаций.

Анализ сновидений как выхода из подсознания информации о прошлом.

Анализ переноса.

Анализ сопротивления.

Интерпретация опыта.

Достоинства.

Ограничения метода.

Функции психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.

Документация психолога-консультанта в организационном консультировании.

Психологическая сущность организационного консультирования.

В современной психологии управления понятие «психологическая консультация».

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. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Поведенческое консультирование начинается с поведенческой оценки, функционального анализа проблемных зон клиента.

Изменение поведения через изменение предпосылок или последствий действий.

Устранение нежелательного поведения.

Обучение социальным навыкам.

Повышение компетентности за свои действия.

Заторможенное поведение.

Поведение, при котором люди жертвуют своими интересами.

Агрессивное поведение, при котором люди «усиливаются» за счет других.

Цель и задачи.

Помогает клиенту лучше приспособиться.

Помогает клиенту изменить недостаточно адаптивное поведение.

Обучает продуктивным реакциям.

Позволяет устанавливать конкретные цели и подцели и достигать их.

Изменяет мышление.

Устраняет дефицит в поведенческих репертуарах.

Ослабляет неадекватное поведение.

Устраняет неадекватное поведение.

Устраняет изнурительные реакции тревоги.

Развивает способности расслабляться.

Развивает способность самоутверждаться.

Интимно-личностное консультирование и организационное 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, Смушающийся, 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.

Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования.

Типология организационного консультирования.

Тема 6. Методы гуманистического и экзистенциального психологического консультирования

1. Вопросы для обсуждения

Главные теоретики.

Взгляд на природу человека.

Вера в свободу человека.

Вера в набор жизненного стиля человека.

Сосредоточение на смысле тревожности.

Сосредоточение на смысле жизни.

Цель и задачи.

Помогает клиентам осознавать свою ответственность.

Отход от внешней системы координат.

Помогает клиентам повысить свою ответственность.

Помогает клиентам осознавать свой потенциал.

Помогает клиентам осознавать свою свободу.

Эмпатия и конгруэнтность.

Роль психолога-консультанта.

Акцент на искренности консультанта.

Акцент на понимании уникальности клиента.

Придание большого значения личностным отношениям.

Ожидания от клиента.

Основные проблемы жизни.

Методы, используемые консультантом.

Открытость консультанта и заинтересованность в познании.

Признание уникальности клиента.

Акцент на отношениях.

Конфронтация.

Заимствование других «работающих» активных методов.

Методы, активизирующие воображение и понимание.

Метод дерефлексии.

Метод парадоксальной интенции.

Персональное осмысление жизни по Франклу.

«Сократовский диалог».

Метод дерефлексии как снятие излишнего самоконтроля.

Метод парадоксальной интенции, когда психолог вдохновляет клиента на то, чего он старается избежать (борьба со страхами).

Персональное осмысление жизни по Франклу — осознание нужности и полезности.

Коррекция непоследовательных, противоречивых и бездоказательных суждений клиента.

Гуманистическое и экзистенциальное консультирование — достоинства.

Ограничения метода.

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.

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».

Тест:

Напишите правильный ответ:

1. Особая сфера профессиональной деятельности, целью которой является оказание помощи в отношении содержания, процесса или структуры задач организации...
2. Предмет организационного консультирования...
3. Объект организационного консультирования...
4. Физическое или юридическое лицо, которое в течение определенного периода времени выполняет работу по совершенствованию деятельности компании-клиента и получает за эту работу вознаграждение, оговоренное в договоре на оказание консультационных услуг...

5. Специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применить их при решении проблем заказчика, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии...

6. Любое физическое или юридическое лицо, обратившееся за разрешением проблемы к консультанту, предоставившее ему необходимую информацию для работы и заключившее договор на оказание консультационных услуг...

Отметьте правильные варианты ответа:

7. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:

- а) методов работы консультанта;
- б) целей работы консультанта;
- в) результатов и способов их достижения;
- г) параметров измерения достигнутого.

8. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:

- а) совместное формулирование проблемы;
- б) открытость в сообщении имеющейся информации;
- в) совместное участие в выборе методов диагностики;
- г) участие сторон в выполнении задания.

9. Типичные задания на консультирование:

- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;
- б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
- в) создание совершенно новой ситуации;
- г) изменение сотрудников.

10. Особенности организации работы в системе «консультант-заказчик» определяется:

- а) отсутствием опытных специалистов;
- б) установкой «К консультантам обращаются только слабые руководители»;
- в) установкой «От консультантов мало пользы»;
- г) отсутствием у руководителей осознанной потребности в консультационных услугах;

д) отсутствием рынка услуг.

11. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) окружение, среда;
- б) профессиональное поведение;
- в) поведение на рынке консультативных услуг.

12. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) умения договариваться с заказчиком;
- б) стратегии и способности;
- в) убеждения и ценности;
- г) профессиональной идентичности (самосознание).

Напишите правильный ответ:

13. Базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях...

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 по-

средника. Личностные качества посредника.

3. Виды посредничества. Дизъюнктивное посредничество. Конъюнктивное посредничество. Смешанный вариант посредничества. *Обратная связь и рефлексия.*

Раздел III. СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Тема 7. Структура организационного психологического 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.

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

Нравственный аспект консультирования 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 характеризуемой 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. Теория и практика организационного консультирования».

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, смыслопорождение	Кооперация, сотрудничество, 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

Тест:

Напишите правильный ответ:

1. Множество отдельных объектов с неизбежными связями между ними...

2. Сущность метода: все элементы системы и все операции в ней должны рассматриваться как одно целое, только в совокупности, только во взаимосвязи друг с другом.

3. С помощью системного подхода консультант:

а) расширяет и углубляет представления о механизме взаимодействий объектов в организации как системе;

б) изучает и открывает новые свойства организации;

в) помогает повысить эффективность функционирования организации;

г) эффективно управляет процессами в организации.

4. Основные принципы системного подхода:

а) совокупность элементов системы рассматривается как одно целое;

б) свойства системы — лишь сумма свойств ее элементов;

в) системы максимально эффективны;

- г) функция ценности системы.
- 5. Основные принципы системного подхода:
 - а) совокупность элементов системы рассматривается как одно целое;
 - б) свойства системы — лишь сумма свойств ее элементов;
 - в) система — часть (подсистема) некоторой более общей системы;
 - г) система может делиться на части, подсистемы.

Тема 8. Динамика организационного психологического консультирования

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.

Манипуляция в психологическом 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

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, полу-

ченной 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 («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 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

Структура и динамика организационного консультирования

Особенности конфликтного взаимодействия

Правила ведения организационного консультирования

Тема 9. Типичные ошибки психологов-консультантов и способы их предотвращения

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.

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 психологическая консультация.

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

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 всевидения, 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 незащитности. 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; *Руко-*

водитель – 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, психология 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 «Теория и практика организационного консультирования») 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.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачёт

1. Основы психологического организационного консультирования.
2. Модели психологического организационного консультирования.
3. Цели и задачи психологического организационного консультирования.
4. Личность и деятельность психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
5. Нравственные аспекты деятельности психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
6. Анализ успешности работы психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
7. Система профессиональных и этических норм и требований в психологическом организационном консультировании.
8. Этика в психологическом организационном консультировании.
9. Анализ основных зарубежных терапевтических направлений в связи с психологическим организационным консультированием.
10. Основные направления консультирования психологического организационного консультирования.
11. Оптимальные условия проведения психологического организационного консультирования.
12. Отечественные подходы и направления психологического организационного консультирования.
13. Социально-гуманистическое психологическое организационное консультирование.
14. Структура психологического организационного консультирования.
15. Этапы психологического организационного консультирования.
16. Классификации видов психологического организационного консультирования.
17. Интервью как основной метод психологического организационного консультирования.
18. Типы психологов-консультантов в психологическом организационном психологическом консультировании.
19. Типы клиентов в психологическом организационном консультировании.
20. Типы запросов в психологическом организационном консультировании.
21. Типичные ошибки в психологическом организационном консультировании.
22. Профилактика и устранение типичных ошибок психолога-консультанта в психологическом организационном консультировании.
23. Дискуссия как метод психологического организационного консультирования.
24. Обратная связь как метод психологического организационного консультирования.
25. Ролевая игра как метод психологического организационного консультирования.
26. Психогимнастика как метод психологического организационного консультирования.
27. Авторский подход к психологическому организационному консультированию.

28. Бессознательные процессы и психологическое организационное консультирование.
29. Быть самим собой и психологическое организационное консультирование.
30. Варианты личностной концепции и психологическое организационное консультирование.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на экзамен

1. Внушение и психологическое организационное консультирование.
2. Гуманность-инициативность и психологическое организационное консультирование.
3. Гуманизма и психологическое организационное консультирование.
4. Диалогическая интенция и психологическое организационное консультирование.
5. Диалогичность и психологическое организационное консультирование.
6. Дискуссия и психологическое организационное консультирование.
7. Другие люди и психологическое организационное консультирование.
8. Жизненный путь и психологическое организационное консультирование.
9. Зависимость и психологическое организационное консультирование.
10. «Здесь и сейчас» и психологическое организационное консультирование.
11. Идентификация и психологическое организационное консультирование.
12. Изменения и психологическое организационное консультирование.
13. Развитие организационного консультирования в отраслях наук.
14. Развитие организационного консультирования в социальной науке.
15. Психологические особенности консультанта в психологических консультациях.
16. Развитие организационного консультирования в психологии.
17. Понятие и основные характеристики консультационного процесса.
18. События, предопределившие интерес к консультационному процессу.
19. Ситуации, когда психологическая консультация необходима.
20. Функции организационного консультирования.
21. Личностный фактор на психологических консультациях.
22. Характеристика участников организационного консультирования с разными стилями организационного консультирования.
23. Позиционный торг и психологическая консультация на основе интересов сторон.
24. Принципиальный подход к консультированию (Гарвардская школа).
25. Различные классификации организационного консультирования, их специфика.
26. Психологическая консультация как тип коммуникации.
27. Деловое общение и психологическая консультация.
28. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.
29. Невербальное поведение и психологическая консультация.
30. Психологическая сущность организационного консультирования. Типы организационного консультирования.
31. Психологическая сущность организационного консультирования.
32. Психологическая консультация в двух смыслах: широком и узком.
33. Этика организационного консультирования – нравственный аспект.
34. Методы поведенческого и когнитивного организационного консультирования.
35. Процедура деловых организационного консультирования как переговорный процесс.
36. Компоненты консультационного процесса.
37. Критерии успешности консультационного процесса.
38. Типология организационного консультирования.
39. Манипуляция в консультационном процессе.
40. Обман как психологический феномен коммерческих организационного консультирования.
41. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения.
42. Идентификация обмана в консультационном процессе.
43. Правила ведения организационного консультирования.
44. Иерархия личности и психологическое организационное консультирование.
45. Компетентность психолога-консультанта в психологическом организационном консульти-

ровании.

46. Ловушки профессии психолог и профессионализма в психологическом организационном консультировании.

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				
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
1.	Задание закрытого типа	<i>Выберите один вариант ответа.</i> Эффективность деятельности руководителя рассматривается как: а) отношение удовлетворённости трудом к индексу популярности руководителя; б) отношение полученного результата к вложенным затратам; в) отношение прибыли к используемым трудовым ресурсам; г) отношение производительности труда к уровню текучести кадров	б)	3
2.		Руководителей всех уровней оценивают по следующим критериям (<i>выберите два варианта</i>): а) результативности; б) совокупности дисциплинированности, аккуратности, точного выполнения должностного регламента; в) эффективности (возможности достичь результата с наименьшими затратами)	а), г)	3
3.		<i>Выберите один вариант ответа</i> Какое профессиональное требование к руководителям следует исключить из перечня:	а)	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		а) Способность руководителя непосредственно влиять на сотрудников и принуждать их к продуктивной деятельности, зачастую вопреки их желанию. б) Качества лидера. Способность понять, выразить и отстоять интересы людей. Желание брать ответственность на себя. Способность руководителя неформально влиять на окружающих. в) Знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике. Грамотный выбор стиля руководства. Эффективная мотивация. Умение организовать подготовку и принятие решений. г) Способность руководителя (менеджера) организовать взаимодействия и наладить оптимальный контроль		
4.		<i>Выберите правильный вариант ответа</i> Какими способами можно сформировать конструктивные копинг-стратегии? а) работа с эмоциональной сферой; б) повышение психологической компетентности, формирование знаний о причинах стресса и о способах его преодоления; в) формирование умения объективной оценки различных жизненных ситуаций, обучение навыкам конструктивного принятия решений;	Е)	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		г) обучение приемам саморегуляции поведения, состояний, деятельности; д) формирование активной мотивации, в частности на достижение успеха, установки к конструктивному решению возникающих трудностей; е) все ответы верны.		
5.		<i>Выберите один вариант ответа</i> По мнению К. К. Платонова, идеальная форма процесса профессионального роста это... а) развитие по горизонтали (опережающий тип); б) криволинейное развитие (перемежающийся тип); в) скачкообразное развитие (случайный тип); г) развитие по восходящей (прогрессивный тип)	г) Прогресс (лат. Progressus – движение вперед, успех) – направление развития от низшего к высшему, поступательное движение вперед, повышение уровня организации, усложнение способа организации, характеризуется увеличением внутренних связей. Противоположность – регресс.	3
6.	Задание открытого типа	<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Что такое организационная культура?	Система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются неписаными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации.	5
7.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Каковы три основные задачи управления персоналом?	Основными задачами управления кадрами (персоналом) являются: удовлетворение потребности предприятия в кадрах, обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров, эффективное использование трудового потенциала предприятия.	5
8.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Кто относится к персона-	Личный состав учреждения, предприятия, организации или часть этого	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		лу организации?	состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам	
9.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Что понимается под управлением конфликта-ми в организации?	Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс динамики конфликта, в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.	5
10.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Платон говорил: «Ты узнаешь больше о человеке за час игры, чем за год разговоров». О чем говорил Платон?	О формировании групповой сплоченности через тимбилдинг. О групповой сплоченности через игровые мероприятия	5
11.	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	Психологическое сопровождение – это: а) комплексная система взаимодействия между психологом и человеком, направленная на разрешение субъективных психологических проблем и оказание помощи; б) процесс, в рамках которого специалист предоставляет помощь людям, испытывающим эмоциональные или психологические трудности; в) деятельность по исправлению (корректировке) тех особенностей психического развития, которые не соответствуют оптимальной модели	а) Психологическое сопровождение – это комплексная система взаимодействия между психологом и человеком, направленная на разрешение субъективных психологических проблем и оказание помощи. Основные задачи психологического сопровождения включают предоставление поддержки в различных ситуациях, улучшение психоэмоционального состояния и развитие личности. Оно также помогает смягчить негативные последствия стрессовых событий и поддерживать психологическую устойчивость.	7
ПК-4. 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				
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
12.	Задание закрытого 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
13.		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; б) начало консультационной деятельности; в) завершение консультационной деятельности; г) процесс консультационной деятельности	а	2
14.		Раздел организационной психологии, в котором разрабатываются идеология и основные методы, с	а	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		помощью которых специалист в области психологии способен оказывать практическую помощь организациям и их руководителям в целях повышения эффективности их деятельности, оптимизации процессов в организации: а) организационное психологическое консультирование; б) общая психология; г) возрастная психология; д) юридическая психология		
15.		Кризисное психологическое консультирование: а) направление кризисной психотерапии, психологическая помощь людям, находящимся в кризисной ситуации; б) переворот, пора переходного состояния, перелом; в) состояние, при котором существующие средства достижения целей становятся неадекватными, в результате чего возникают непредсказуемые ситуации	а	1
16.		Частный вид консультирования, осуществляемый при обращении клиентов к специалисту-конфликтологу по поводу трудностей, возникающих у них в связи с конфликтной ситуацией, как попытка разрешения проблемы за счет более адекватного понимания ситуации, осознания истинных интересов и изменения поведения одной из сторон, вовлеченных в	а)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
		конфликт: а) конфликтологическое психологическое кон- сультирование; б) междисциплинарная область знания, изучаю- щая закономерности за- рождения, возникнове- ния, развития, разреше- ния и завершения кон- фликтов любого уровня; в) наиболее острый спо- соб разрешения противो- речий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия, заклю- чающийся в противодей- ствии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся нега- тивными эмоциями, вы- ходящий за рамки обще- человеческих ценностей, правил и норм		
17.	Задание открытого типа	Что Вы знаете о планиро- вании в организации?	Планирование в органи- зации включает следую- щие этапы: Анализ и постановка це- лей. Составление списка дей- ствий для достижения це- лей. Анализ имеющихся ре- сурсов и обновление пла- на. Составление графика действий. Определение миссии и целей. Разработка стратегий для достижения целей. Составление тактических и оперативных планов. Реализация и корректи- ровка планов	5
18.		Что такое планирование карьеры и какие этапы оно включает?	Планирование карьеры – это процесс сопоставле- ния потенциальных воз-	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			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.	
19.		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 реализации: 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 — carrier-free. Разберём подробно каждый тип.	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			<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 количества компетенций; - углубление и расширение знаний в своей области, эволюция в эксперта. <i>Carrier-free-post</i> Подразумевает карьерное развитие вне традиционных корпоративных	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			структур. Это может включать фриланс, предпринимательство или другие формы самозанятости. Этот путь выбирают те, кто ценит гибкость, независимость и возможность самостоятельно управлять своим временем и проектами. Примеры carrier-free-роста включают: работу на фрилансе в качестве консультанта или специалиста, открытие собственного бизнеса, участие в стартапах или инновационных проектах.	
20.		Как понимаете личностный рост?	«Личностный рост» – понятие психологии. Изначально оно было сформулировано в рамках гуманистической концепции К. Роджерса и А. Маслоу, однако в настоящее время широко используется и другими психологическими направлениями. Представление о личностном росте основывается на позитивном видении изначальной природы человека и возможности развития внутреннего потенциала. Однако далеко не все современные психологические концепции исходят из наличия у человека конструктивной и саморазвивающейся сущности. Личностный рост – это процесс развития личности, в результате которого человек приобретает новые полезные качества, навыки, знания, опыт. Соответственно, личностный рост - это	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			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.	
21.		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	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в минутах)
			к другим 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.)	
22.	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	Выберите правильный ответ и аргументируйте свой выбор Профессия «психолог» относится к сфере: а) «человек – живая природа»; б) «человек – человек»; в) «человек – техника»; г) «человек – знаковая система»	б) Под специальностями из системы профессий «человек-человек» понимают те сферы деятельности, которые тесно связаны с коммуникацией с людьми. Сюда относят медицинских работников, учителей, юристов и психологов. Деятельность предполагает развитые навыки общения, стрессоустойчивость, умение разбираться в людях	5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

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 внутри-семестрового контроля и промежуточной аттестации.

Формами текущего контроля являются опрос по вопросам, выполнение практических зада-

ний. 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

№ 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

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
	<i>Ответ на занятия</i>		10	В течении семестра
	<i>Выполнение практического задания</i>		25	
	<i>Участие в тематической дискуссии</i>		5	
Всего			40	-
Блок бонусов				
	<i>Принятие участия в конкурсах, проектах</i>		5	В течении семестра
	<i>Активность на занятиях</i>		5	
Всего			10	-
Дополнительный блок				

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
	<i>Экзамен</i>		50	
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

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 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

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 консультирование) 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. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531329> (дата обращения: 05.03.2024).
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

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. 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»).
8. 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»).
9. 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»).
10. 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)
11. 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»).
12. 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»).
13. 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>
14. 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).
15. 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)
16. Самыгин С.И. Психология делового общения / С.И. Самыгин [и др.]; под ред. Самыгина. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 222с. (9 экз.).
17. 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»). 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>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

<i>Наименование ЭБС</i>
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

<i>Наименование интернет-ресурса</i>	<i>Сведения о ресурсе</i>
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

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины 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.). Для изучения дисциплины студенты могут воспользоваться электронно-библиотечной системой вуза, залом самостоятельной работы с подключением к сети Интернет. Для проведения занятий необходим мультимедийный проектор или плазменная панель для презентации учебного материала.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

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.