



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Направление подготовки (специальность)
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль/специализация) программы
Психологическое консультирование

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	1

Магнитогорск
2023 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 127)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии
17.01.2023, протокол № 5

Зав. кафедрой  О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
14.02.2023 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Психологии, канд. пед. наук  Е.Ю. Шпаковская

Рецензент:

доцент кафедры СРиППО, канд. пед. наук  Г.В. Слепухина

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Организационное консультирование» являются знакомство обучающихся с современными подходами к организационному консультированию и практическим задачам по оказанию профессиональной психологической помощи работникам организаций

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Организационное консультирование входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Знания и умения и навыки, полученные на предыдущем уровне образования

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Теория и практика психологического консультирования

Методы психотерапии в психологическом консультировании

Методы телесно-ориентированной терапии

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Психологическая помощь в трудных жизненных ситуациях

Психологические технологии в управлении конфликтами

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Организационное консультирование» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-3	Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, работникам органов и организаций социальной сферы
ПК-3.1	Планирует и организует работу по оказанию индивидуальной и групповой психологической помощи и психологической поддержки с применением традиционных и инновационных психологических методов и технологий, ресурсов социальных сетей

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 академических часов, в том числе:

- контактная работа – 4,4 академических часов;
- аудиторная – 4 академических часов;
- внеаудиторная – 0,4 академических часов;
- самостоятельная работа – 171,7 академических часов;
- в форме практической подготовки – 0 академических часов;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Введение в организационное консультирование								
1.1 Предмет и статус организационного консультирования как комплексной практико-ориентированной научной дисциплины	1	2/2И			10	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
1.2 Особенности российских деловых отношений					10	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
Итого по разделу		2/2И			20			
2. Основы организационной психологии								
2.1 Организация в современном мире: понятие и основные характеристики	1				10	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
2.2 Личность в организации					10	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
Итого по разделу					20			
3. Содержание консультационной деятельности								
3.1 Направления и виды организационного консультирования	1				20	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1

3.2 Принципы и этапы организационного консультирования				20	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
Итого по разделу				40			
4. Методы организационного консультирования							
4.1 Общая характеристика методов организационного консультирования	1			20	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
4.2 Методы работы организационного консультанта				2/2И	30	Подготовка к практическому занятию	Проверка задания, опрос
Итого по разделу				2/2И	50		
5. Психологические аспекты в организационном консультировании							
5.1 Информация, коммуникация и коммуникативные барьеры	1			20	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
5.2 Конфликты в организации				21,7	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	Контрольная работа	ПК-3.1
Итого по разделу				41,7			
Итого за семестр		2/2И		2/2И	171,7	зао	
Итого по дисциплине		2/2И		2/2И	171,7	зачет с оценкой	

5 Образовательные технологии

Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

Практическое занятие на основе кейс-метода – обучение в контексте моделируемой ситуации, воспроизводящей реальные условия научной, производственной, общественной деятельности. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично-значимого для них образовательного результата.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе.

Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Формы учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий:

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Кашапов, М. М. Консультационная работа психолога / М. М. Кашапов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 157 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-06985-3. – URL : <https://urait.ru/bcode/452503>

2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 246 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07752-0. – URL : <https://urait.ru/bcode/453308>

б) Дополнительная литература:

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 288 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02811-9. – URL : <https://urait.ru/bcode/452504>

2. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 237 с. – (Высшее

образование). – ISBN 978-5-9916-8789-8. – URL : <https://urait.ru/bcode/451289>

3. Хухлаева, О. В. Групповое психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / О. В. Хухлаева, О. Е. Хухлаев. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 195 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-08434-4. – URL : <https://urait.ru/bcode/455781>

в) Методические указания:

Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно
FAR Manager	свободно	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer Nature»	https://www.nature.com/siteindex
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	http://link.springer.com/
Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронная база периодических изданий East View Information Services,	https://dlib.eastview.com/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения дистанционных занятий лекционного типа: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032*2.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032*2.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Организационное консультирование» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Примерные задания для самостоятельной работы

Раздел 1 Введение в организационное консультирование

Тема 1.1 Предмет и статус организационного консультирования как комплексной практико-ориентированной научной дисциплины

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

1 Дайте определение организационному консультированию с позиций процесса, метода, услуги и экспертизы.

2 Охарактеризуйте основные отличия понятия менеджмент-консалтинг от организационного консультирования.

3 Перечислите основные черты организационного консультирования и охарактеризуйте их.

4 Опишите портрет организационного консультанта.

5 Раскройте основные задачи, решаемые организационными консультантами. Выберите три наиболее приоритетных. Обоснуйте свой выбор.

6 Поясните различия в определении предмета и метода организационного консультирования с позиций известных вам подходов. Составьте сравнительноаналитическую таблицу.

7 Охарактеризуйте экспертное, процессное и обучающее консультирование. Составьте сравнительно-аналитическую таблицу. Какой из подходов Вы считаете более

эффективным? Какой из подходов ближе Вам? Обоснуйте свои ответы.

8 Перечислите методы технического аспекта и методы человеческого аспекта, используемые в организационном консультировании, и охарактеризуйте их. Для каждой группы методов (технических и человеческих) подберите 4-5 конкретных процедур, которые Вы могли бы использовать в своей деятельности.

Тема 1.2 Особенности российских деловых отношений

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

1. В чем состоит специфика российских деловых отношений?

2. Опишите критерии сравнения российской и западной деловой культуры, использованные Пригожиным

3. Каковы особенности деятельности руководителей организаций и их отношения к персоналу?

Раздел 2. Основы организационной психологии

Тема 2.1 Организация в современном мире: понятие и основные характеристики

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

1. «Человеческие» составляющие организации.

2. Предпринимательская составляющая организации. Особенности.

3. Профессиональная составляющая организации. Особенности.

4. Концепция бюрократии М.Вебера.

5. Парадигма научного менеджмента.

6. Как поступать с рутинной работой? Может ли работа стать увлекательной игрой?
7. Теория организационной культуры Э.Шейна. Основные принципы.
8. Концепция постбюрократии – хорошо забытое старое?
9. Слияние военного и хозяйственного поведения. Феномен «сверхактивности».

Тема 2.2 Личность в организации

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

1. Индивидуальные различия. Индивидуальный стиль деятельности. Способности и их соответствие требованиям организации.
2. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
3. Личность и организация. Теории личности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
4. Ценности работников в организации и организационное поведение.

Раздел 3. Содержание консультационной деятельности

Тема 3.1 Направления и виды организационного консультирования

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

1. Участники процесса консультации.
2. Характер отношений с консультируемым.
3. Консультация как помогающая деятельность.
4. Консультация и родственные виды профессиональной деятельности.

Тема 3.2 Принципы и этапы организационного консультирования

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

1. Внешний и внутренний консультант. Преимущества и ограничения.
2. Готовность организации к изменениям.
3. Консультационный контракт.
4. Виды контактов на начальных стадиях консультации.
5. Формы аргументации в консультировании.
6. Явление паррезии.
7. Предварительная оценка ситуации.
8. Обтрузивные и необтрузивные методы сбора данных.
9. Способы категоризации полученных данных.
10. Требования к постановке целей.
11. Открытость консультанта к ситуации. Возможность совместного видения проблемы.
12. Особенности поведения консультанта на стадии консолидации.
13. Виды ответственности. Ответственность консультанта.
14. Расставание и отход в сторону.
15. Проблема зависимости консультируемого.

Раздел 4 Методы организационного консультирования

Тема 4.1 Общая характеристика методов организационного консультирования

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

Какие действия необходимо совершить консультанту для решения проблемы?

1. Какая ситуация в организации будет называться проблемной?
2. Перечислите типы проблем в организации.
3. Технологические этапы работы организационного консультанта с проблемой заказчика.
4. Раскройте особенности методов работы организационного консультанта.

Тема 4.2 Методы работы организационного консультанта

Изучите основную и дополнительную литературу по теме и подготовьте задание для обсуждения на практическом занятии:

1. Психологические методы сбора данных в организационной диагностике
2. Методы активного обучения в организационном консультировании (дискуссии, мозговой штурм, деловые и ролевые игры, тренинг. Опишите пример процедуры реализации каждого метода с описанием его целей, задач, планируемого результата
3. Работа в малых группах в процессном консультировании. Приемы вовлечения в групповую работу. Динамические процессы в группе. Управление групповыми процессами.
4. Опишите одну из технологий постановки цели с примером
5. Представьте интеллект-карту по одной из проблем, имеющих в организации, где вы работаете. Опишите проблему с помощью данного метода
6. Опираясь на метод Исикавы представьте проблемную ситуацию из вашей профессиональной деятельности

Раздел 5 Психологические аспекты в организационном консультировании

Тема 5.1 Информация, коммуникация и коммуникативные барьеры

1. Опишите особенности человеческой коммуникации
2. Типы и виды коммуникативных сетей в организации. Достоинства и недостатки
3. Приведите примеры семантических, психологических и социальных барьеров в организации
4. Опишите основные помехи на пути передачи информации в организации

Тема 5.2 Конфликты в организации

1. Общеметодологические, прикладные и практические проблемы организационной конфликтологии.
2. Типы организационных конфликтов.
3. Понятия «организационный конфликт» и «конфликт в организации».
4. Причины организационных конфликтов в свете различных научных подходов.
5. Роли психолога, работающего с конфликтами в организации.
6. Типы отношений в организации, специфика их конфликта (по У. Мастенбруку).
7. Направления с интервенцией при работе с конфликтом (по Ф. Глазлу).
8. Проблема институализации и психологизации конфликтов в организации.
9. Охарактеризуйте методы управления конфликтами на постконфликтной стадии развития.
10. Основные этапы модели эффективных переговоров (У. Мастенбрук).
11. Решение основных дилемм в ходе переговоров по У. Мастенбруку.
12. Охарактеризуйте основные способы решения конфликта, которые предлагают Д. Пруйт, Дж. Рубин, Хе Ким Сунг.
13. Дайте характеристику модели «принципиальных переговоров» Р. Фишера, У. Юри.
14. Сформулируйте принципы медиации как социально-психологической работы с конфликтами в организации.
15. Охарактеризуйте основные этапы медиации.
16. Сформулируйте достоинства и недостатки использования медиации в организации.
17. Правила составления картографии для успешного решения конфликта.
18. Какие основные коммуникативные техники используются в рамках медиации?

Рекомендации по выполнению контрольной работы

Требования к оформлению:

1. Общий объем: 15-20стр. А4
2. Количество источников: не менее 5 единиц. Ссылки на источники должны быть вставлены по всему тексту (с указанием автора, года издания, страницы). Полный список используемой литературы — в конец работы (пример оформления: Чудновский В. Э. О некоторых исследованиях конформизма в зарубежной психологии // Социальная психология: хрестоматия. М.: Аспект Пресс, 2000. 475 с.). Ссылки из Интернета оформляются в общем порядке: указывается автор, работа, адрес сайта.
3. Оформление текста. Текст следует размещать на одной стороне листа с соблюдением следующих размеров полей: левое — 30 мм, правое — 10 мм, верхнее — 25 мм, нижнее — 20 мм. Размер шрифта — 14 кегль, полуторный интервал.
4. Структура. Обязателен план работы. Работа должна иметь три части: 1) введение — постановка проблемы; 2) основная — раскрытие основных положений темы; 3) заключение — подведение итогов и выводы. Изложение текста должно быть авторским, т.е. цитаты из источников должны быть «облечены» вашими мыслями и комментариями и ПРИМЕРАМИ из опыта своей работы в организациях (*не менее трех личных примеров*). **Контрольная работа, содержащая простое (бессмысленное) переписывание текста авторов и скопированную из интернет-источников информацию, не принимается!**

Контрольная работа оформляется в виде структурно-логической схемы с комментариями и примерами по выбранной ниже тематике:

1. История становления организационного консультирования как науки и практики.
2. Особенности становления организационного консультирования в России.
3. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России.
4. Профессиональные компетенции организационных консультантов.
5. Профессиональная модель организационного консультанта–психолога.
6. Виды организационного консультирования.
7. Методологические основы организационного консультирования.
8. Системный подход в организационном консультировании.
9. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования.
10. Гештальт-подход в организационном консультировании.
11. Экспертное (нормативное) консультирование.
12. Проектное консультирование.
13. Процессное консультирование.
14. Консультирование по развитию.
15. Кризисное консультирование.
16. Коучинг.
17. Модель GROW в коучинге.
18. Роли организационного консультанта.
19. Технология работы с заказчиком.
20. Консультант-клиентские отношения.
21. Этапы организационно-консультативного процесса.
22. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика.
23. Методы работы организационного консультанта.
24. Диаграмма Исикавы в организационном консультировании
25. Модель SCORE в организационном консультировании.
26. Метод Парето в организационном консультировании
27. Анкетирование как метод работы организационного консультанта.
28. Анализ документов как метод работы организационного консультанта.
29. Интервью как метод работы организационного консультанта.

30. Метод экспертных оценок в работе организационного консультанта.
31. SWOT-анализ как метод работы организационного консультанта.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-3	Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, работникам органов и организаций социальной сферы	
ПК- 3.1	Планировать и реализовывать работу по оказанию психологической помощи и психологической поддержке социальным группам и отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, работникам органов и организаций социальной сферы	<p>Теоретические вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История становления организационного консультирования как науки и практики. 2. Особенности становления организационного консультирования в России. 3. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России. 4. Профессиональные компетенции организационных консультантов. 5. Профессиональная модель организационного консультанта–психолога. 6. Виды организационного консультирования. 7. Методологические основы организационного консультирования. 8. Системный подход в организационном консультировании. 9. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования. 10. Гештальт-подход в организационном консультировании. 11. Экспертное (нормативное) консультирование. 12. Проектное консультирование. 13. Процессное консультирование. 14. Консультирование по развитию. 15. Кризисное консультирование. 16. Коучинг. 17. Модель GROW в коучинге. 18. Роли организационного консультанта. 19. Технология работы с заказчиком. 20. Консультант-клиентские отношения. 21. Этапы организационно-консультативного процесса. 22. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика. 23. Методы работы организационного консультанта. 24. Диаграмма Исикавы в организационном консультировании

	<p>25. Модель SCORE в организационном консультировании.</p> <p>26. Метод Парето в организационном консультировании</p> <p>27. Анкетирование как метод работы организационного консультанта.</p> <p>28. Анализ документов как метод работы организационного консультанта.</p> <p>29. Интервью как метод работы организационного консультанта.</p> <p>30. Метод экспертных оценок в работе организационного консультанта.</p> <p>31. SWOT-анализ как метод работы организационного консультанта.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опишите одну из технологий постановки цели с примером 2. Представьте интеллект-карту по одной из проблем, имеющихся в организации, где вы работаете. Опишите проблему с помощью данного метода 3. Опираясь на метод Исикавы представьте проблемную ситуацию из вашей профессиональной деятельности 4. Обоснуйте выбор методов организационного консультирования при оказании психологической помощи сотрудникам социальной сферы для профилактики профессионального выгорания сотрудников 5. Обоснуйте стратегию организационного консультирования работников, работающих в полиэтнических коллективах с высокой конфликтной напряженностью 6. Решите задачу: Марина, 25 лет. На консультации по направлению сотрудников органов опеки и попечительства. Двое детей, 3 и 5 лет, были помещены в центр временного содержания в связи с тем, что Марина неоднократно была замечена в состоянии алкогольного опьянения и пренебрегала родительскими обязанностями. Марина в настоящее время не работает. Отец детей с ними не проживает. Отношения с ним напряженные, временами конфликтные. Запрос на консультацию: «Дайте мне справку в органы опеки, что у меня все в порядке, я хочу вернуть детей как можно скорее». Во время консультации напряжена, говорит довольно резко. Поза закрытая, крепко сжимает сумку руками. Относительно употребления алкоголя говорит крайне неохотно, отвечает преимущественно односложно, считает, что выпивает «немного, как все». Обычно,
--	---

		<p>открывает бутылку вина после того, как уложит детей спать – «я очень устаю, мне нужно отдохнуть». Временами замечает провалы в памяти после употребления алкоголя. Сообщает, что хотела бы, чтобы «все от меня отстали, не мешали жить».</p> <p><i>Определите, на каком этапе процесса изменений находится Марина?</i></p> <p><i>Каким образом Вы бы построили стратегию консультирования при беседе с Мариной?</i></p> <p><i>Какие техники изменения Вы бы попробовали применить во время консультации?</i></p> <p>7. Приведите примеры типичных заданий на психологическую помощь в организационном консультировании в зависимости от качества или уровня ситуации, с которой столкнулась организация-клиент на примере знакомых вам организаций социальной сферы</p> <p>8. Осуществите планирование оказания психологической помощи или психологической поддержки сотрудникам социальной сферы, оказывающих помощь людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию.</p>
--	--	--

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное консультирование» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета с оценкой.

Зачет с оценкой по данной дисциплине проводится в устной форме по вопросам и включает теоретический вопрос и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций по всем индикаторам, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций по индикаторам: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций и их индикаторов: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«незачтено»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«незачтено»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

