



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
Факультет психологии
Кафедра педагогической и возрастной психологии



Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля): **Б1.В.09 Организационное консультирование**

Направление подготовки: 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) подготовки: «Психологическое консультирование в профессиональной деятельности»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Программа реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий(частично)

Согласовано с УМК факультета психологии:

Протокол № 8

от «19» мая 2021 г.

Председатель И.А. Конопак

Рекомендовано кафедрой педагогической и
возрастной психологии:

Протокол № 8

от «12» мая 2021 г.

Зав. кафедрой Е.А. Кедярова

Иркутск 2021 г.

Содержание

	стр.
I. Цели и задачи дисциплины	3
II. Место дисциплины в структуре ОПОП.	3
III. Требования к результатам освоения дисциплины	3
IV. Содержание и структура дисциплины	5
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	5
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	6
4.3 Содержание учебного материала	7
4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	8
4.3.2. Перечень тем, выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов	9
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	11
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	
V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	11
а) перечень литературы	11
б) периодические издания	11
в) список авторских методических разработок	
г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы	12
VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины	13
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	14
6.2. Программное обеспечение	16
6.3. Технические и электронные средства обучения	16
VII. Образовательные технологии	17
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	18

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ):

Цель: – формирование у студентов знаний содержания организационного консультирования, развитие практических навыков в области исследования и поиска решений проблем организации.

Задачи курса включают:

- 1) Сформировать представление о структуре консультирования, задачах и содержании его этапов;
- 2) Познакомить с современными технологиями организационного консультирования, этапами этого процесса, со специфическими подходами, методами и процедурами;
- 3) Сформировать навыки консультирования организаций по некоторым направлениям их деятельности.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина (модуль) «Б1.В.09 Организационное консультирование» относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Б1.В.01 Современные технологии психологического консультирования», «Б1.В.03 Социально-психологические технологии управления персоналом».

Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «Б1.В.ДВ.03.02 Социально-психологический тренинг», «ФТД.01 Психология делового и профессионального общения». В рамках предшествующих дисциплин, у студентов формируются компетенции анализа, модификации, проектирования и применения технологии психологического консультирования для решения практических задач в сфере профессиональной деятельности. Компетенции, осваиваемые студентом в рамках данной дисциплины закладывают основы для последующего изучения общих психологических проблем управления организации.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», направленность (профиль) «Психологическое консультирование в профессиональной деятельности»:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2 Способен использовать психологические технологии профессионального организационного консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	ИДК _{ПК2.1} Использует технологии психологического консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной квалификации, адаптации на рабочем месте, и возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации	Знает специфику подбора технологий организационного консультирования по проблемам организации; Умеет осуществлять выбор технологии организационного консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной квалификации,

	<p>с использованием инновационных технологий</p>	<p>возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации.</p> <p>Владеет навыками реализации технологий организационного консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной квалификации, возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации.</p>
	<p>ИДК_{ПК2.2} Разрабатывает и реализует для программ повышения квалификации развивающих модулей, направленных на формирование психологических компетенций кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации</p>	<p>Знает содержание технологий организационного консультирования.</p> <p>Умеет разрабатывать модули организационных технологий для повышения квалификации сотрудников и руководителей</p> <p>Владеет способами реализации технологий в повышении квалификации кадров.</p>

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов,

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 12 часов;

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 36 часов

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

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации
					Контактная работа преподавателя с обучающимися				
					Лекции	Семинарские занятия	Консультации		
1	<p>Раздел 1. Основы организационного консультирования</p> <p>Тема 1.1. Понятие организационного консультирования, задачи и место в профессиональной деятельности психолога.</p> <p>Тема 1.2. Технология консультативного процесса организации</p> <p>Тема 1.3. Диагностика персонала</p>	4	30	-	2	4	4	20	Устный опрос, практическое задание

	Тема 1.4. Технологии корпоративного обучения								
2	Раздел 2. Практические вопросы использования технологий организационного консультирования Тема 2.1. Консультирование по проблемам управления персоналом Тема 2.2. Методы и технологии анализа проблемного поля	4	42	4	4	6	4	28	Практическое задание
Итого часов			108	-	6	10	8	48	экзамен

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
4	Раздел 1. Основы организационного консультирования Тема 3. Диагностика персонала.	Разработайте технологию исследования проблем в кадровой политике организации.	В течение семестра	10	Защита проекта	Рекомендации по выполнению задания, основная и дополнительная литература, информационно-справочные материалы при необходимости
4	Раздел 1. Основы организационного консультирования Тема 4. Технологии корпоративного обучения	Разработайте технологию корпоративного обучения для организации.	В течение семестра	10	Защита проекта	Рекомендации по выполнению задания, основная и дополнительная литература информационно-справочные материалы при необходимости

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
4	Раздел 2. Практические вопросы использования технологий организационного консультирования Тема 1. Консультирование по проблемам управления персоналом.	Подготовиться к решению ситуационных задач с использованием технологий организационного консультирования.	В течение семестра	10	Устный опрос	Рекомендации по выполнению задания, основная и дополнительная литература информационно-справочные материалы при необходимости
4	Раздел 2. Практические вопросы использования технологий организационного консультирования Тема 2. Методы и технологии анализа проблемного поля.	Подготовиться к решению ситуационных задач с использованием технологий организационного консультирования. Разработать технологию анализа проблемного поля в организации.	В течение семестра	18	Защита проекта	Рекомендации по выполнению задания, информационно-справочные материалы при необходимости
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				48		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				-		

4.3. Содержание учебного материала

Раздел 1. Основы организационного консультирования

Тема 1.1. Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога.

Организационное консультирование как разновидность профессиональной социально-психологической помощи. Организация как саморазвивающаяся структура, её параметры (Л.В. Лебедева).

Технология работы консультанта с заказчиком: уточнение формулировки проблемы заказчиком, понимание проблемы, диагноз проблемы, заключение договора, работа с проблемой. Задачи организационного консультанта. Направления и виды консультирования организаций. Основные принципы работы организационного консультанта: Методы организационного консультирования. Специфика организационного психологического консультирования.

Тема 1.2. Технология консультативного процесса организации

Пятишаговая модель консультирования. Алгоритм диагностики проблемы: определение проблемы, переопределение проблемы, определение консультативного подхода. Работа с организацией: диагностика организации как системы: структура и этап развития организации (анализ документов, анализ проблемного поля, контент-анализ, экспертный опрос, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия).

Тема 1.3. Диагностика персонала: диагностика профессиональной компетентности персонала, аттестация, кадровый аудит, метод экспертных оценок, психодиагностические методики (под задачу). Командообразование (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа).

Тема 1.4. Технологии корпоративного обучения (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия). Работа с внешней средой организации (мониторинг СМИ, анализ документов, наблюдение, анализ документов, анализ неофициальной информации).

Раздел 2. Практические вопросы использования технологий организационного консультирования

Тема 2.1. Консультирование по проблемам управления персоналом.

Технологии консультирования по проблеме подбора и отбора персонала. Консультирование по проблемам аутплейсмента, ассесмента, аудита персонала и т.п. Консультирование по проблемам построения карьеры. Виды и парадигмы карьерного консультирования. Постановка задачи и инструменты выявления проблем. Моделирование проблем.

Тема 2.2. Методы и технологии анализа проблемного поля. Анализ документов. Диагностическое интервью. Техники проблематизации. Методы групповой работы: Метод мозговой атаки. Экспертные опросы. Метод номинальной группы. Метод Дельфи. Синектика. Процедуры определения наиболее значимых проблем, составляющих основу проблемной ситуации и находящихся в области Парето. Структурирование проблемного поля организации: цели, содержание. Методы структурирования проблемного поля: попарное сравнение, применение экспертного опроса, поиск коренной проблемы (блока проблем). Методы самодиагностики организации.

Технология SMART (требований к целям). Уровни целей. Структурирование процесса коучинга по уровням целей.

STEP-анализ, матрица бостонской консультативной группы. Методы работы с проблемами организации. Метод сценариев. Метод Гордона. Подходы к повышению результативности групповой работы. Эвристический подход. Методы активизации творческого мышления лиц, принимающих решения. Методы тестирования, тренинга и проведения деловых игр. Технология «GROW».

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции (индикаторы)
			Всего часов	Из них практ. подг.		
1	2	3	4	5	6	7
1	1.	Тема 2. Технология консультативного процесса организации	2	-	Дискуссия практическое задание	ПК-2 ИДК _{ПК2.1} ИДК _{ПК2.2}
2	1.	Тема 4. Технологии корпоративного обучения	2	-	практическое задание	ПК-2 ИДК _{ПК2.1} ИДК _{ПК2.2}
3	2.	Тема 1. Консультирование по проблемам управления персоналом	3	2	практическое задание	ПК-2 ИДК _{ПК2.1} ИДК _{ПК2.2}
4	2.	Тема 2. Методы и технологии анализа проблемного поля.	3	2	практическое задание	ПК-2 ИДК _{ПК2.1} ИДК _{ПК2.2}

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов

№ пп/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Раздел 1. Основы организационного консультирования Тема 3. Диагностика персонала.	Разработайте технологию исследования проблем в кадровой политике организации	ПК-2 Способен использовать психологические технологии профессионального и организационного консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	ИДК _{ПК2.1} Использует технологии психологического консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной квалификации, адаптации на рабочем месте, и возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной

				должности, сотрудников и руководителей организации с использованием инновационных технологий
2	Раздел 1. Основы организационного консультирования Тема 4. Технологии корпоративного обучения	Разработать технологию корпоративного обучения для организации, используя выбранные методы: тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия. Технологию представить с учётом следующих параметров: актуальность, цель, задачи, оборудование, характеристики организации, должностных инструкций сотрудников, подробного содержания этапов, ожидаемых результатов.	ПК-2 Способен использовать психологические технологии профессионального и организационного консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	ИДК _{ПК2.2} Разрабатывает и реализует для программ повышения квалификации развивающих модулей, направленных на формирование психологических компетенций кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации
3	Раздел 2. Практические вопросы использования технологий организационного консультирования Тема 1. Консультирование по проблемам управления персоналом.	Подготовиться к решению ситуационных задач с использованием технологий организационного консультирования .	ПК-2 Способен использовать психологические технологии профессионального и организационного консультирования, управления коммуникацией, администрирования	ИДК _{ПК2.1} Использует технологии психологического консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной квалификации, адаптации на рабочем месте, и

			я бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации с использованием инновационных технологий
4	Раздел 2. Практические вопросы использования технологий организационного консультирования Тема 2. Методы и технологии анализа проблемного поля.	Разработать технологию анализа проблемного поля в организации. Технологию представить с учётом следующих параметров: актуальность, цель, задачи, оборудование, характеристики организации, должностных инструкций сотрудников, подробного содержания этапов, ожидаемых результатов.	ПК-2 Способен использовать психологические технологии профессионального и организационного консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	ИДК _{ПК2.1} Использует технологии психологического консультирования по проблемам оценки и повышения профессиональной квалификации, адаптации на рабочем месте, и возможностей карьерного роста кандидатов на замещение вакантной должности, сотрудников и руководителей организации с использованием инновационных технологий

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

На семинарские занятия вынесены темы, требующие глубокого теоретического освоения материала. Групповые обсуждения этих тем студентами совместно с преподавателем должно привести к пониманию системных взаимосвязей между анализируемыми процессами и явлениями. Изучение дискуссионных вопросов, связанных с организационным консультированием, должно сформировать у студентов готовность к более тщательному и разностороннему изучению проблем государственного и муниципального управления. Обсуждение вопросов может быть проведено в форме тренинга, «круглого стола», работы в микрогруппах путем разделения студентов на команды из 4-5 человек, либо разбора кратких сообщений студентов с практическими примерами из истории по актуальным проблемам изучаемых тем. Одной из задач является привитие и закрепление у обучаемых навыков и умений подготовки устных сообщений и презентации сообщений.

Практическое задание 1.

Разработайте технологию исследования проблем в кадровой политике организации.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Знакомство с информацией о том, что такое кадровая политика организации.

- Выделение цели кадровой политики (обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда);

- Определение факторов внешней среды - те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности;

- Определение факторов внутренней среды - это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации;

- Выделение направлений кадровой политики;

- Определение инструментов кадровой политики;

- Проработка видов кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная) в организации.

- Ожидаемый результат.

Практическое задание 2.

Разработать технологию корпоративного обучения для организации.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Знакомство с информацией о том, что такое корпоративное обучение;

- Определение актуальности корпоративного обучения;

- Выделение цели и задач корпоративного обучения;

- Определение методов корпоративного обучения сотрудников и руководителей;

- Подробное описание содержания этапов технологии корпоративного обучения (количество участников, тайминг, оборудование);

- Ожидаемый результат.

Практическое задание 3.

Решение ситуационных задач с использованием технологий организационного консультирования.

Задание выполняется самостоятельно.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Знакомство с информацией о том, какие виды проблем наиболее часто встречаются в организации;

- Определение проблемных точки в организации;

- Выделение направлений тактической и стратегической поддержки организации.

- Разработка путей выхода из трудных ситуации для организации

Практическое задание 4.

Разработать технологию анализа проблемного поля в организации.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Знакомство с информацией о том, что такое проблемное поле организации;

- Определение методов исследования проблемного поля (анализ документов, диагностическое интервью, техники проблематизации, методы групповой работы: метод мозговой атаки, экспертные опросы, метод номинальной группы, метод Дельфи, Синектика, метод сценариев, метод Гордона);

корпоративного обучения (количество участников, тайминг, оборудование);

- Подробное описание содержания этапов технологии анализа проблемного поля;

- Ожидаемый результат.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены.

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

Перечень литературы

а) основная литература

1. Захарова, Л. Н. Основы организационно-психологического консультирования : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, Е. В. Коробейникова. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2015. — 56 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/153482>
2. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 430 с.- ISBN 978-5-98704-499-5
3. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 432 с. ; нет. - (Новая университетская библиотека). - Режим доступа: ЭБС "Рукопт". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-98704-584-8
4. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Тюмень : ТюмГУ, 2014. — 164 с. — ISBN 978-5-400-00952-5 — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/1099273>

б) Дополнительная

1. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] / А. К. Болотова, В. Мартынова. - Москва : ВШЭ, 2013. - 320 с. - Режим доступа: ЭБС "Айбукс". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-7598-0987-6
2. Козлов В. В. Психология управления [Текст] : учеб. для студ. учрежд. высш. проф. образования, обуч. по укрупн. группе направл. подгот. "Экономика и упр." / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - 2-е изд., доп. - М. : Академия, 2013. – 239с. - ISBN 978-5-4468-0160-2
3. Бышляго С.А. Психология управления. Учебное пособие / С.А. Бышляго. – Иркутск, 2012. – 216 с.

б) периодические издания

перечень печатных журналов

№	Наименование журналов:	Период. /полуг.	2018г.	2019 г.	2020 г.	2021	2022
1	Вестник образования России	12	24	24	24	24	-
2	Вопросы образования	2	4	4	4	4	-
3	Вопросы психологии	3	6	6	6	6	-
4	Воспитание школьников	4	8	8	8	8	8
5	Высшее образование в России	6	11	12	12	12	-
6	Высшее образование сегодня	6	12	12	12	12	12
7	Гуманитарные науки в Сибири	4	4	4	4	4	-
8	Детский сад: теория и практика	6	12	---	---	-	-
9	Дошкольное воспитание	6	12	12	12	12	12
10	Начальная школа	6	12	12	12	12	-
11	Открытое и дистанционное образование	2	4	4	---	-	-
12	Педагогика	5/6	10	10	12	12	-
13	Психологический журнал	3	6	6	---	-	-
14	Сибирский психологический журнал	2	4	4	4	4	-

перечень электронных журналов

№ п/п	Наименование журнала	Периодичность выпусков в год										
		2012г	2013г	2014г	2015г	2016г	2017г	2018г	2019г	2020г	2021г	2022г
1.	Вестник Московского университета. Серия 14: Психология	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	Вопросы психолингвистики	2	2	2	2	4	-	-	-	-	-	-
3.	Педагогика	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Психологический журнал	-	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

№	Перечень
1	http://elibrary.ru/ - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций:
2	http://e.lanbook.com/ ЭБС «Издательство Лань», коллекция «Психология. Педагогика»
3	https://isu.bibliotech.ru/ ЭБС ЭЧЗ «Библиотех»
4	http://rucont.ru/ ЭБС Национальный цифровой ресурс «Руcont» электронные версии печатных изданий раздел «Психология»
5	http://ibooks.ru электронная библиотека ЭБС «Айбукс.ру», Электронная библиотека «Интуит.ру»
6	http://diss.rsl.ru/ Электронная библиотека диссертаций РГБ
7	http://azps.ru – сайт по психологии: описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов
8	http://www.edu.ru/ -Федеральный образовательный портал
9	https://www.koob.ru/ – электронная библиотека психологической литературы
10	Поисковые системы: Yandex, Google и др.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<p>Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа.</p>	<p>Аудитория оборудована: - <i>Специализированной учебной мебелью</i> на 30 посадочных мест; Доска настенная магнитно-меловая, одноэлементная – 1 шт. Стол-кафедра – 1 шт. Стол преподавателя,- 1 шт.; стул -1 шт. - <i>Техническими средствами обучения</i>, служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине: - стационарный ПК – 1 шт.; - проектор Epson EB-X18; - экран ScreenMedia;; - колонки Sven. - <i>Учебно-наглядными пособиями:</i> Тематические иллюстрации в виде презентации по каждой теме РПД дисциплины. - <i>Программным обеспечением:</i> Офисный пакет приложений Microsoft Office (в т.ч. программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов по дисциплине MicrosoftPowerPoint)..</p>
Специальные помещения:	Аудитория оборудована:

Компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской.	- Специализированной учебной мебелью на 25 посадочных мест; Стол преподавателя- 1 шт.; стул -2 шт. - <i>Техническими средствами обучения</i> , служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине: ПК – 20 шт, с неограниченным доступом к сети Интернет, 1 принтер, 1 сканер, 1 МФУ - <i>Программным обеспечением</i> : Офисный пакет приложений Microsoft Office.
--	--

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

Не используется

6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подробная информация размещена на сайте ИГУ).

№ п/п	Наименование
1.	Антиплагиат.ВУЗ
2.	Adobe Reader DC 2019.008.20071
3.	Видео конференц система bbb.isu.ru BigBlueButton
4.	Google Chrome
5.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian
6.	Mozilla Firefox
7.	Java 8
8.	OpenOffice 4.1.3
9.	PDF24Creator 8.0.2
10.	Skype 7.30.0
11.	VLC Player 2.2.4
12.	WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc.
13.	7zip

6.1. Технические и электронные средства:

Мультимедийные средства и другая техника для презентаций учебного материала, компьютеризированные методы психодиагностики (разработанные программные продукты – методики тестирования и обработки результатов), слайды, фрагменты учебных фильмов, современные лицензионные компьютерные статистические системы для анализа данных и обработки результатов эмпирических исследований.

VI. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Во время семинарских занятий используются обсуждение проблемных ситуаций этического плана, работа в группах – решение проблемных ситуаций этического содержания, презентации с использованием компьютеров, ролевые игры, анализ и планирование исследовательской деятельности, подготовка и публичная защита технологий организационного консультирования.

Самостоятельная работа учащихся предполагает самостоятельную работу с источниками информации, в том числе с использованием ИКТ-технологий; проектирование технологий организационного консультирования, защиту проектов, участие в мероприятиях научно-исследовательского и научно-методического плана (методологические психологические

семинары, конференции психологов).

Наименование тем занятий с использованием активных и интерактивных форм обучения .

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Тема 2. Технология консультативного процесса организации	Практическое	Дискуссия	2
2	Тема 4. Технологии корпоративного обучения	Практическое	Защита проекта	2
3	Тема 1. Консультирование по проблемам управления персоналом	Практическое	Защита проекта	3
4	Тема 2. Методы и технологии анализа проблемного поля.	Практическое	Защита проекта	3
Итого часов				10

VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные средства для входного контроля (могут быть в виде тестов с закрытыми или открытыми вопросами).

Образец теста для входного контроля

1. Основные формы работы с клиентом на первичном приеме:
 - а) беседа;
 - б) анкетирование;
 - в) интерпретация данных;
 - г) активное слушание.
3. Отношения клиентов к консультантам делятся на:
 - а) деловые;
 - б) дружеские;
 - в) рентные;
 - г) игровые.
2. Беседа Т.Гордона для поиска выхода из проблем состоит из:
 - а) 6 шагов;
 - б) 7 шагов;
 - в) 8 шагов.
3. Запрос – это:
 - а) указание на то, что клиент хотел бы, но не может изменить;
 - б) собственное объяснение клиентом природы данной проблемы, основанное на его представлениях;
 - в) конкретизация клиентом формы ожидаемой консультации и помощи от нее.
4. Кто из перечисленных исследователей сформулировал и развил личностно-центрированный подход в психологическом консультировании:
 - а) К.Хорни;
 - б) К.Роджерс;
 - в) Р.Мэй.

5. К числу основных принципов психологического консультирования не относится:
- а) ответственность профессионала за соблюдение профессионального этического кодекса;
 - б) фундаментальное знание клинической психологии;
 - в) установление и поддержание адекватных задачам работы отношений.
6. Конфиденциальность в психологическом консультировании важна потому, что:
- а) дает возможность клиенту чувствовать уверенность в возможности улучшения своего состояния;
 - б) необходимо поддерживать сложившиеся профессиональные традиции;
 - в) обеспечивает клиенту возможность быть открытым, чувствовать себя комфортно и безопасно.
7. Информировать клиента о потенциальном риске и эффектах консультирования, о принципе конфиденциальности и его пределах, об ожидаемой длительности и, в условиях частной практики – о стоимости, необходимо для того, чтобы:
- а) клиент мог понимать свою ответственность;
 - б) обеспечить информированное согласие;
 - в) определить задачи психологического консультирования.
8. Вы психолог-консультант и ваш клиент говорит вам о своем намерении убить некоего человека. Что вам следует в таком случае сделать:
- а) игнорировать его сообщение;
 - б) известить семью клиента;
 - в) поставить в известность правоохранительные органы.
9. Если проанализировать то общее, что объединяет психологов-консультантов разных школ и направлений, то им окажется:
- а) работа с переносом;
 - б) роль эмпатии;
 - в) развитие отношений сотрудничества консультанта и клиента.
10. Какой из подходов психологического консультирования строится на активизации собственных ресурсов клиента для решения проблемы:
- а) проблемно-ориентированный.
 - б) личностно-ориентированный;
 - в) решение-ориентированный;
11. Какое из психотерапевтических направлений строится на попытках помощи клиенту в переобучении более адаптивным способам взаимодействия с собой и окружающей средой:
- а) психоаналитическое;
 - б) терапия поведением (бихевиоризм);
 - в) экзистенциальное.

Оценочные средства текущего контроля

Вопросы для устного опроса.

Вопросы для устного опроса к разделу 1.

1. Раскройте понятие организационного консультирования, его место и роль в системе психологического знания и исторические предпосылки возникновения.
2. Выделите общие понятия и принципы работы психолога организации.
3. Определите сферы применения организационного консультирования
4. Раскройте образовательные требования, предъявляемые к консультанту организации.
5. Представьте классификации психологических проблем организации.
6. Раскройте понятие внешнего и внутреннего консалтинга..

7. Разработайте портрет эффективного психолога организации..
8. Выделите стадии консультативного процесса..

Вопросы для устного опроса к разделу 2.

1. Раскройте понятие организационной культуры и методов консультирования проблем.
2. Подберите методы работы организационного консультанта с социально- психологическим климатом организации
3. Разработайте технологию развития персонала
4. Представьте анализ документов как метод диагностики организации
5. Раскройте контент-анализ как метод диагностики организации
6. Раскройте мозговой штурм как метод диагностики организации
7. разработайте фокус-группу для диагностики организации

Критерии оценки устного ответа

Оценка «5» ставится, если магистрант:

- Показывает глубокое знание и понимание всего объема дисциплины; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.
- Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять основные положения науки, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы.
- Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи. Грамотно, четко, связно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и сокурсников. Целесообразно использует наглядные пособия, справочные материалы, учебник, дополнительную литературу, первоисточники.
- Самостоятельно, безошибочно применяет полученные знания в решении проблем; допускает не более одного недочета, который самостоятельно исправляет; имеет навыки работы со схемами и графиками, сопутствующими ответу; записи, сопровождающие ответ, соответствуют требованиям.

Оценка «4» ставится, если магистрант:

- Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий, неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и опытов; материал излагает последовательно, допуская одну негрубую ошибку или не более двух недочетов, которые может исправить самостоятельно по требованию или при небольшой помощи преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.
- Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутрипредметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научную терминологию.
- Не обладает достаточным навыком работы со справочной литературой, учебником, первоисточниками (правильно ориентируется, но работает медленно). Допускает некоторые нарушения правил оформления письменных работ.

Оценка «3» ставится, если магистрант:

- Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает несистематизированно, фрагментарно, не всегда последовательно.

- Показывает недостаточную сформированность отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.
 - Допускает ошибки и неточности в использовании научной терминологии, не точно даёт определения понятий, не использует в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов, опытов или допустил ошибки при их изложении.
 - Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов.
 - Отвечает неполно на вопросы преподавателя и сокурсников (упуская и основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения.
 - Показывает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.
- Оценка «2» ставится, если магистрант:
- Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.
 - Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.
 - При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.
 - Не может ответить ни на один их поставленных вопросов.
 - Полностью не усвоил материал.

Практическое задание 1.

Разработайте технологию исследования проблем в кадровой политике организации.

Форма контроля: публичная защита проекта.

Практическое задание 2.

Разработайте технологию корпоративного обучения для организации.

Форма контроля: публичная защита проекта.

Критерии оценки за выполнение практических заданий 1-2

Оценивается качество выполнения задач, направленных на формирование практических навыков организационного консультирования.

Оценка «5» ставится, если: соблюдены все требования к построению технологии: выделены компоненты информационной среды, прописаны требования к ее созданию; обоснована гипотеза и поставлены задачи исследования проблемы; выделена главная проблема в сложившейся ситуации, показаны причинно-следственные связи; определены психологические средства воздействия.. Магистрант свободно владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы, связанные с заданием.

Оценка «4» ставится, если: соблюдены все требования к построению технологии: выделены компоненты информационной среды, прописаны требования к ее созданию; недостаточно обоснована гипотеза, некоторые задачи звучат некорректно, поставлены задачи исследования проблемы; выделена главная проблема в сложившейся ситуации, показаны причинно-следственные связи; определены психологические средства воздействия. Магистрант испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «3» ставится, если: соблюдены не все требования к построению технологии: выделены компоненты информационной среды, не прописаны требования к ее созданию; не обоснована гипотеза; не чётко выделена главная проблема в сложившейся ситуации, недостаточно показаны причинно-следственные связи. Магистрант испытывает затруднения при пояснении основных выводов, ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «2» ставится, если: не соблюдены требования к построению технологии, отмечаются трудности в обосновании цели, гипотезы. Магистрант затрудняется в ответах на дополнительные вопросы.

Практическое задание 3.

Решение ситуационных задач с использованием технологий организационного консультирования.

Задача 1.

К Вам, как к организационному консультанту, обратился директор крупной торговой компании. Проблема им обозначена следующим образом: «Нами подготовлен абсолютно новый продукт. Однако, нам хотелось бы избежать возможных трудностей, с которыми мы можем столкнуться».

Предложите примерную, пошаговую технологию работы организационного консультанта.

Задача 2.

К Вам, как к организационному консультанту, обратился директор небольшой производственной компании. Проблема им обозначена следующим образом: «Мы все делаем для наших работников, но они все равно уходят. Не понимаю почему...».

Предложите примерную, пошаговую технологию работы организационного консультанта.

Задача 3.

К Вам, как к организационному консультанту, обратился директор рекламного агентства. Проблема им обозначена следующим образом: «Мы напрямую контактируем с тремя очень крупными клиентами. Кроме этого у нас много мелких заказчиков, которые к нам обращаются сами. Времена сейчас трудные и нам бы хотелось обезопасить себя на рекламном рынке».

Предложите примерную, пошаговую технологию работы организационного консультанта.

Задача 4.

К вам, как к организационному консультанту, обратился директор кафе «Воды ...». Он внимательно оценил себя и решил, что должен делегировать подчиненным больше своих обязанностей. Из-за большой нагрузки и попыток успеть все вовремя у него сложились очень напряженные отношения с некоторыми подчиненными. Он плохо спит из-за постоянных волнений и усталости. Он понимает, что, занимаясь всем, он не успевает заниматься самым главным — развитием и управлением кафе. Прошлой ночью он потратил три часа, пытаясь составить список обязанностей, которые он мог бы делегировать семерым своим подчиненным.

Предложите примерную, пошаговую технологию работы организационного консультанта.

Задача 5.

К вам, как к организационному консультанту, обратилось руководство компании. Существует на рынке с 1998 года. Специализируется на закупках крупных партий молочных изделий непосредственно у производителей, последующей продаже и доставке продукции мелкооптовым компаниям и розничным сетям. Штат дилерской компании — 50 сотрудников. Компания стоит на твердых позициях, но последний год нет тенденции к росту.

Предложите примерную, пошаговую технологию работы организационного консультанта.

Задача 6.

К вам, как к организационному консультанту, обратилось руководство компании.

Предприятие расположено в Иркутске. Специализируется на производстве молочных и кисломолочных продуктов и их производных. Существует 5 лет. Имеет более или менее стабильную прибыль. По данным маркетинговых исследований, занимает неизменную в течение долгого времени долю рынка. 60 % своей продукции предприятие продает в Иркутске, 30 % — в Ангарске, 10 % — в регионах. В штате 800 человек. Компания стоит на твердых позициях, но последний год нет тенденции к росту.

Предложите примерную, пошаговую технологию работы организационного консультанта.

Задача 7.

К вам, как к организационному консультанту, обратилось руководство компании. Организация, сотрудники которой занимаются разработкой и сопровождением рекламных компаний фирм-заказчиков. Дополнительные услуги — дизайн, полиграфические услуги, PR-услуги. На нижегородском рынке эта компания фигурирует уже 7 лет. Она не является самым крупным игроком рекламного бизнеса, но внутренняя сплоченность и особые методы работы с клиентами помогли этой компании удержаться в практически неизменном составе даже в период кризиса. Специализируется на работе с корпоративными клиентами. В состав агентства включены 30 штатных сотрудников. Руководство компании считает, что им пора открыть представительства в регионах.

Предложите примерную, пошаговую технологию работы организационного консультанта.

Критерии оценки за выполнение задач

Оценка «5» ставится, если: представлена чёткая, структурированная модель работы оргконсультанта в зависимости от ситуации запроса. Выделены этапы работы с обоснованием целей и задач каждого из них. Магистрант свободно владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы, связанные с заданием.

Оценка «4» ставится, если: представлена чёткая, структурированная модель работы оргконсультанта в зависимости от ситуации запроса. Выделены этапы работы, не обоснованы цели и задачи каждого из них. Магистрант испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «3» ставится, если: представлена не структурированная модель работы оргконсультанта в зависимости от ситуации запроса. Не чётко выделены этапы работы. Магистрант испытывает затруднения при пояснении основных выводов, ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «2» ставится, если: не представлена модель работы оргконсультанта в зависимости от запроса.. Магистрант затрудняется в ответах на дополнительные вопросы.

Практическое задание 4.

Разработать технологию анализа проблемного поля в организации.

Форма контроля: публичная защита проекта.

Оценивается качество выполнения задач, направленных на формирование практических навыков организационного консультирования.

Оценка «5» ставится, если: соблюдены все требования к построению технологии: выделены компоненты информационной среды, прописаны требования к ее созданию; обоснована гипотеза и поставлены задачи исследования проблемы; выделена главная проблема в сложившейся ситуации, показаны причинно-следственные связи; определены психологические средства воздействия.. Магистрант свободно владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы, связанные с заданием.

Оценка «4» ставится, если: соблюдены все требования к построению технологии: выделены компоненты информационной среды, прописаны требования к ее созданию; недостаточно обоснована гипотеза, некоторые задачи звучат некорректно, поставлены

задачи исследования проблемы; выделена главная проблема в сложившейся ситуации, показаны причинно-следственные связи; определены психологические средства воздействия. Магистрант испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «3» ставится, если: соблюдены не все требования к построению технологии: выделены компоненты информационной среды, не прописаны требования к ее созданию; не обоснована гипотеза; не четко выделена главная проблема в сложившейся ситуации, недостаточно показаны причинно-следственные связи. Магистрант испытывает затруднения при пояснении основных выводов, ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «2» ставится, если: не соблюдены требования к построению технологии, отмечаются трудности в обосновании цели, гипотезы. Магистрант затрудняется в ответах на дополнительные вопросы.

Оценочные средства для промежуточной аттестации в форме экзамена ПРИМЕРНЫЙ СПИСОК ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ

1. Организационная психология как отрасль психологии.
2. Стадии организационного консультирования.
3. Технологии организационного консультирования.
4. Технологии формирования кадрового состава.
5. Место и роль организационного консультирования в профессиональной деятельности психолога.
6. Мотивация клиента при обращении за помощью к психологу-консультанту.
7. Содержание этапов технологии приема кандидата на работу.
8. Технологии оценки персонала: основные требования.
9. Корпоративная структура и культура, нормативный и диагностический подходы к их определению и подбору персонала.
10. Технологии предотвращения и преодоления конфликтов.
11. Процесс принятия управленческих решений.
12. Коммуникация в организации (вертикальные и горизонтальные информационные потоки), проблема эффективной обратной связи.
13. Технологии преодоления коммуникативных барьеров в организации.
14. Технологии формирования адекватной самооценки работников организации.
15. Работа психолога по профессиональной адаптации работников.
16. Персональное консультирование руководителей. Коучинг.
17. Инновационные задачи в организации – помощь консультанта.
18. Трудности консультативной работы при блокировке информации.
19. Диагностика конфликтных зон в организации.
20. Технологии обучения персонала (эффективное деловое общение, ведение переговоров, совещаний.)
21. Технологии психологической помощи для сотрудников и членов их семей.
22. Технологии принятие управленческих решений в напряженных ситуациях.
23. Технологии анализа системы информирования и контроля в организации.
24. Технологии определения консультантом моделей управленческих ориентаций руководителя
25. Консультативная помощь при принятии управленческих решений.
26. Поведение человека в организации и типы сотрудников.
27. Стратегии поведения психолога-консультанта в конфликтных ситуациях.

Образец варианта билета для промежуточного контроля (4 семестр)



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Иркутский государственный
университет»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)

Факультет/институт _____

Дисциплина Организационное консультирование

Направление подготовки 37.04.01. Психология

Билет 1.

1. Раскройте специфику использования методов организационного консультирования.
2. Разработайте программу работы психолога по профессиональной адаптации работников предприятия.

Педагогический работник _____ Е.А. Кедярова (подпись)

Заведующий кафедрой _____ Е.А. Кедярова

(подпись)

«___» _____ 2021 г.

Критерии оценки:

Оценка **«отлично»** выставляется, если: ответ магистранта показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять задания по программе курса, усвоил основную и знакомый с дополнительной литературой. Вопросы полностью раскрыты, причем материал изложен логично и последовательно; магистрант достаточно глубоко понимает их содержание; магистрант может проиллюстрировать теоретические положения примерами теории конкретными примерами; владеет терминологическим и понятийным аппаратом; достаточно развернуто отвечает на дополнительные вопросы. Задание полностью выполнено правильно.

Оценка **«хорошо»** выставляется если: ответ магистранта показал полное знание учебно-программного материала, усвоил основную литературу по дисциплине. Вопросы раскрыты по существу, при этом материал изложен достаточно логично и последовательно; магистрант может проиллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, но при этом допускает неточности; владеет понятийным и терминологическим аппаратом; имеет затруднения при ответе на дополнительные вопросы. Задание самостоятельно выполнено не полностью, но с правильной логикой рассуждения.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется если: ответ магистранта показал знание основного учебно-программного материала, общие знания основной литературы по дисциплине. Вопросы раскрыты, но не полностью, нарушались логичность и последовательность изложения материала; магистрант не может привести практические примеры к излагаемым теоретическим вопросам; магистрант не демонстрирует уверенного владения понятийным и терминологическим аппаратом; дополнительные вопросы вызывают затруднение. Задание выполнено в процессе собеседования с преподавателем.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется если: ответ магистранта показал значительные пробелы в знании основного учебно-программного материала и допустившему принципиальные ошибки в своем ответе. При этом: большая часть вопросов не раскрыта; отсутствует владение понятийным и терминологическим аппаратом; магистрант не может проиллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; нет ответов на дополнительные вопросы. Задание полностью неправильно выполнено или магистрант не выполнял задание.

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УСТНЫХ ОТВЕТОВ И ВЫСТУПЛЕНИЙ

Кейсы: 1) «отлично» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: четкая формулировка проблемы, полное и соответствующее ситуации решение, предполагаемые действия описаны логично и последовательно, даны конкретные комментарии и предложения к решению ситуации; 2) «хорошо» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: понимание сути проблемы, формулирование проблемы в целом соответствует основным требованиям, но имеются незначительные неточности, решение соответствует ситуации, логика и последовательность действий не нарушены; 3) «удовлетворительно» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: проблема сформулирована с ошибками, приведен набор действий, потенциально способствующих улучшению ситуации и решению проблемы; 4) «неудовлетворительно» / «не зачтено» выставляется в том случае, если решение не сформулировано, и/или предложенный перечень мероприятий не соответствует ситуации.

Ролевые игры: 1) качество теоретической и практической подготовки к ролевой игре; 2) владение содержанием концепции, которой посвящена ролевая игра; 3) соблюдение требований конкретной формы ролевой игры (консультационного процесса, конференции психологов или практического семинара для психологов). Кроме того, к оценке работы участников ролевой игры применяются критерии в зависимости от их функций в конкретной ролевой игре. Так работа студентов, выполняющих роль экспертов оценивается по критериям: анализ всей игры и исполнителей конкретных ролей; соблюдение условий ролевой игры участниками и т.д.

Дискуссии: 5 баллов выставляется студенту, если он активно участвует в дискуссии, полностью раскрывая обсуждаемый вопрос, правильно отвечает на уточняющие вопросы, демонстрируя знания, выходящие за рамки учебного плана, демонстрирует свою авторскую позицию; 4 балла выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, в целом смог раскрыть тему и дать правильные ответы на вопросы, иногда демонстрируя авторскую позицию, базовый уровень знаний материала; 3 балла выставляется, если студент принимает участие в обсуждении, но не во всех вопросах, не полностью раскрыл тему и не смог аргументированно дать ответы на вопросы. Не может сформулировать свою авторскую позицию; 2-1 балл выставляется, если студент пассивен, не полностью раскрыл тему и не смог обосновать ответы на вопросы, не высказывает свою точку зрения; 0 баллов выставляется, если студент не принимает участие в работе группы, не раскрыл тему.

Ответ студента на теоретический вопрос: 1) «отлично» выставляется, если ответ отличается глубиной и полнотой, свободным владением понятийно-категориальным аппаратом изученной дисциплины, отражает знание не только основной, но и дополнительной литературы, приводятся примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно; 2) «хорошо» выставляется, если ответ отличается полнотой, владением понятийно-категориальным аппаратом, но в ответе могут присутствовать неточности, отражает знание основной литературы, приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно, но недостаточно аргументирован; 3) «удовлетворительно» выставляется студенту в случае знания понятийно-категориального (терминологического) аппарата, но присутствуют отдельные ошибки и неточности, ответ характеризуется недостаточным знанием рекомендованной литературы, неполный, носит фрагментарный, непоследовательный характер; 4) «неудовлетворительно» выставляется, если ответ характеризуется незнанием материала, либо фрагментарным представлением, содержит множество ошибок, примеры и иллюстрации отсутствуют, ответ логически непоследователен.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ

Критерии оценки реферата: 1) «отлично» - соответствие содержания реферата его теме, наличие продуманного плана изложения материала, самостоятельный анализ и обобщение научных работ по теме реферата, структурирование информации, оформление реферата в соответствии с требованиями; 2) «хорошо» - соответствие содержания реферата его теме, наличие плана изложения материала, небольшие недочеты в структурировании информации и оформлении реферата; 3) «удовлетворительно» - в целом соответствие содержания реферата его теме, отсутствие полноты анализа научных источников по теме реферата, наличие недочетов в структурировании материала и оформлении реферата; 4) «неудовлетворительно» - несоответствие содержания реферата его теме, фрагментарность и отсутствие анализа научных источников по теме реферата, существенные недочеты в оформлении реферата.


Критерии оценки эссе. Эссе – самостоятельная творческая работа по определенной теме или вопросу изучаемой дисциплины. Как правило, эссе имеет небольшой объем (2-3 с. печатного текста), пишется в свободной стилистике и оценивается по следующим критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений, аргументированность собственной позиции, логичность, последовательность изложения, владение психологической терминологией. Критерии оценки эссе: 1) «отлично» - соответствие всем критериям, 2) «хорошо» - соответствие критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений и аргументированность собственной позиции; незначительные недочеты в последовательности изложения и используемой терминологии; 3) «удовлетворительно» - соответствие критериям владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, отсутствие аргументированности своей позиции, недочеты в структурировании и в использовании терминологии; 4) «неудовлетворительно» - слабое владение теоретическим материалом, существенные ошибки в его понимании, неграмотное использование психологической терминологии.

Критерии оценки выполнения задания для самостоятельной работы: 1) если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка в баллах ($max=5$ баллов) в образовательном портале EDUCA напротив соответствующего задания; 2) если студент с грубыми ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится 0 баллов. До экзамена (зачета) студент, получивший отметку 0 баллов, должен внести правки, отмеченные преподавателем и разместить в образовательном портале задание ещё раз.

Критерии оценки тестирования по разделам или темам дисциплин на образовательном портале EDUCA: «отлично» - 86 и более баллов; «хорошо» - 70 и выше баллов; «удовлетворительно» - 60 баллов; «неудовлетворительно» - менее 60 баллов.

Суммарные критерии оценивания результатов обучения:

Итоговый семестровый рейтинг (S _{итог})	Академическая оценка
60-69 баллов	«удовлетворительно»
70...85 баллов	«хорошо»
86...100 баллов	«отлично»

Разработчик:  доцент кафедры педагогической и возрастной психологии
ФГБОУ ВО «ИГУ» Е.А. Кедярова

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению и профилю подготовки

Программа рассмотрена на заседании кафедры педагогической и возрастной психологии
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Протокол № 6 от «15» февраля 2023 г.



Зав. кафедрой  Е.А. Кедярова

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры

ЛИСТ ОБНОВЛЕНИЯ

Программа актуализирована

Внесены изменения в следующие разделы программы:

Дата	Внесённые обновления	Подпись автора	Подпись заведующего кафедрой
25.08.2022 г.	Обновлён список литературы Обновлён перечень периодических изданий		
20.08.2023 г.	Обновлён перечень программного обеспечения Изменены критерии оценки по разным формам контроля	