

Программа инвариативного модульного элемента «Технологии индивидуального и группового консультирования» для фазы III «Магистратура». Модуль «Организационное консультирование»*

С.Л. Богомаз, А.А. Ганкович

Учреждение образования «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова»

В современной социально-экономической ситуации, складывающейся в различных странах мира, образование рассматривается как важнейший ресурс развития организаций различного типа, а инвестиции в «человеческий капитал» – как мощный стимул образования человека, его обучения в течение всей жизни. В связи с этим значимым становится управление данным процессом как в образовательных учреждениях, так и в организациях экономической сферы, осуществляющих инновационные подходы к развитию персонала.

Предлагаемый курс как область междисциплинарного научного знания интегрирует в себе данные психологии, менеджмента, педагогики, конфликтологии, социологии, этики, в исследовательской плоскости пересекается и соприкасается с объектными областями целого ряда других наук, что позволяет определить достаточно широкое проблемное поле для организации процесса обучения. Обучающиеся по данному модулю должны не просто овладеть суммой знаний, умений и навыков, гораздо важнее привить им умение самостоятельно добывать, анализировать, структурировать и эффективно использовать информацию для максимальной реализации и полезного участия в жизни общества (компетентность).

***Ключевые слова:** технологии, индивидуальное и групповое консультирование, организация, компетенции, критерии оценивания, умения, навыки, дидактическая единица, методические рекомендации.*

The program for invariant modular element «Technologies of individual and group counseling» for phase III «MA course». Module «Institutional counseling»*

S.L. Bogomaz, A.A. Gankovich

Educational establishment «Vitebsk State University named after P.M. Masherov»

In modern social and economic situation which is being observed in different countries of the world education is considered to be the most important resource in developing institutions of different kinds, while investments into «human capital» are a powerful stimulus in educating a person, his lifetime training. Thereby, management of the process is very important both in educational establishments and institutions of economic sphere which provide innovative approaches in personnel development.

The given course as an area of the interdisciplinary scientific knowledge integrates the data in psychology, management, pedagogics, conflictology, sociology, and ethics; within the researching area it intersects and touches object areas of a number of sciences which helps to set quite a wide problem field for organizing the educational process. The students trained according to the module should have not just a sum of knowledge, skills and abilities; it is much more important to cultivate in a person the ability to get knowledge by himself, analyze, structure and use the information effectively for maximum implementation and useful participation in the life of the society (competence).

***Key words:** technologies, individual and group counseling, institution, competence, criteria for estimation, skills, abilities, didactic unit, methodological guidelines.*

1. Пояснительная записка

Организационное консультирование является одним из направлений деятельности практического психолога. Данный вид деятельности предполагает как самостоятельное, так и специально организованное в различных формах изучение новейших сведений из различных сфер психологической науки и практики,

пополнение и освоение необходимых для выполнения профессиональных обязанностей и дальнейшего профессионального роста знаний, навыков и умений.

Консультационная работа охватывает различные категории населения и используется как вид деятельности в любых направлениях психологической практики: в образовательной

* Программа создана в рамках выполнения Международного проекта «ТЕМПУС-IV» (руководитель от УО «ВГУ им. П.М. Машерова» доктор медицинских наук, профессор А.П. Солодков; координатор проекта – кандидат педагогических наук, доцент В.И. Турковский; разработчики – кандидат психологических наук, доцент С.Л. Богомаз, магистр психологии А.А. Ганкович).

отрасли, области профессионального отбора, сфере управления, работе с семьей и отдельно взятой личностью. В последнее время возрастает востребованность психологического консультирования при организации производства и в сфере оказания услуг.

Применение техник индивидуального и группового консультирования обеспечивает больший эффект благополучным предприятиям, чем проблемным, т.к. последние обычно обладают ограниченным арсеналом возможностей, соответственно, их действия носят скорее вынужденный характер. Благополучное предприятие имеет больший потенциал развития, большую степень свободы, соответственно, для него может быть получен и максимальный эффект.

Существенное расширение ареала применения техник индивидуального и группового консультирования диктует новые требования к подготовке современных специалистов, чье основное предназначение – психологическая практика.

Обучающиеся по данному модулю должны не просто овладеть суммой знаний, умений и навыков, гораздо важнее им привить умение самостоятельно добывать, анализировать, структурировать и эффективно использовать информацию для максимальной реализации и полезного участия в жизни общества (компетентность).

В связи с вышеперечисленными определены требования к компетенциям специалистов в зависимости от выполняемых профессиональных функций: образовательной (педагогической), производственно-технологической, организационно-управленческой, гностической, научно-исследовательской и проектной. Каждая из выделенных функций решает свои конкретные цели и задачи и определяется уровнем сформированности необходимых профессиональных компетенций специалиста. Исходя из перечня профессиональных функций, магистрант в процессе обучения должен овладеть такими компетенциями, как ключевые, социально-личностные, экономические, организационно-управленческие, профессиональные и специальные.

Сама профессия требует от специалиста вполне определенной деятельности в отношении собственной личности: проработки своих эмоциональных и смысловых проблем, владения культурой самоанализа и личностной рефлексии, осознания своих собственных нравственных, культурных, личностных, когнитивных и глубинных ценностей, без соотнесения с которыми практика консультанта является непрофессиональной. Только компетентный, лично и профессионально зрелый психолог-

практик, способный интегрировать в себя многообразие ценностей мира, свободный от личностных и экзистенциальных конфликтов, не нуждающийся в навязывании своей концепции мира окружающим, в том числе и клиенту, может по-настоящему помочь другому в повышении качества бытия и обретении нового жизненного смысла, улучшающих его существование. Это предполагает понимание специалистом меры ответственности за свою деятельность, что возможно только при наличии адекватных представлений о нравственных и социальных особенностях профессии, к которой он принадлежит.

В модульном элементе реализована общая классификация компетенций, включающая в себя:

- 1) профессиональные (специальные), необходимые данному специалисту для реализации его профессиональной деятельности;
- 2) надпрофессиональные, необходимые, чтобы эффективно работать в организации;
- 3) ключевые, в которые входят умения и качества, необходимые каждому члену данного общества для его успешной социализации.

Данная классификация позволяет охарактеризовать ключевые компетенции как наиболее общие (универсальные) способности и умения, позволяющие человеку понимать ситуацию и достигать результатов в личной и профессиональной жизни в условиях возрастающего динамизма современного общества. Ключевые компетенции приобретаются в образовательном процессе и в самостоятельной социальной жизни как профессиональные, и в личной – как результат их успешного применения для решения учебных и профессиональных задач и проблем.

Обобщая сказанное относительно понимания компетенции и ключевых компетенций, можно сформулировать их существенные признаки:

- ключевые компетенции представляют собой различные универсальные ментальные средства, инструменты (способы, методы, приемы) достижения человеком значимых для него целей (результатов);
- ключевыми компетенциями в той или иной степени должен овладеть каждый член общества;
- ключевые компетенции позволяют человеку достигать результатов в неопределенных проблемных ситуациях. Они помогают самостоятельно и в сотрудничестве с другими решать проблемы, то есть справляться с ситуациями, для разрешения которых никогда нет полного комплекта наработанных средств;

- определение и отбор ключевых компетенций осуществляются основными потребителями образовательных результатов на основе социологических исследований и общественно-го обсуждения и зависят от того, какие способности и качества человека являются ценными в данное время и в данном обществе;
- в современном западном обществе нормативные основы для отбора ключевых компетенций составляют базовые принципы прав человека, демократические ценности и цели, связанные с устойчивыми развитиями;
- компетенции проявляются и приобретаются человеком в деятельности, имеющей для него ценность.

Данные теоретические послышки реализованы (конкретизированы) в целях и задачах модуля «Организационное консультирование» магистерской программы, модульный элемент «Технологии индивидуального и группового консультирования».

2. Цель, задачи и структура дистанционного курса

Цель: развитие и совершенствование уровня профессиональной компетентности, психосоциальной адаптивности и ориентировки в технологиях индивидуального и группового организационного консультирования на основе приложимости психологических знаний.

Задачи:

- сформировать представления о развитии организационного психологического консультирования;
- выявить и систематизировать проблемы в различных научных исследованиях;
- сформировать знания для понимания процесса управления, индивидуального и группового поведения, системного анализа, методов планирования, контроля и коллективных методов принятия решения;
- создать условия для овладения практическими умениями и инструментальными навыками проведения комплекса процедур; приемами эффективных систем и технологий проведения консультаций индивидуальной и групповой направленности;
- ознакомить с организационно-нормативными (правовыми) и морально-этическими аспектами организационного консультирования;
- сформировать знания о требованиях к личности консультанта в организации;
- содействовать развитию умений и навыков проведения консультативного процесса в организации;

– осведомить о видовом многообразии проблем, разрешаемых консультантом (менеджером по кадрам) в организации;

– сформировать представления о типах клиентов, обращающихся за консультационной помощью, и знания о специфике работы с ними;

– содействовать осознанию магистрантами уровня ответственности, предъявляемого к деятельности консультанта в организации;

– обеспечить глубокое понимание личности клиента с учетом его возрастных, половых, образовательных, профессиональных и других особенностей, а также предъявленной к проработке проблемы;

– расширить основу для личностного и профессионального самосовершенствования магистрантов как будущих консультантов (менеджеров по кадрам);

– формирование практических умений и навыков для оказания консультативной помощи отдельно взятой личности и организации.

Модуль содержит 2 кредита, по 36 часов, всего часов 72, из них лекций (Л) – 14 ч, практических (П) – 32 ч, самостоятельной контролируемой работы (СКР) – 26 ч.

Форма аттестации по модулю – дифференцированный зачет.

3. Требования к освоению дистанционного курса

Обучающиеся по данному модулю должны не просто овладеть суммой знаний, умений и навыков, гораздо важнее привить обучающимся умение самостоятельно добывать, анализировать, структурировать и эффективно использовать информацию для максимальной реализации и полезного участия в жизни общества (компетентность).

Магистрант, прошедший дистанционный курс, должен

знать:

- историю развития организационного психологического консультирования (зарубежный и отечественный опыт);
- методологические и методические основы техник индивидуального и группового консультирования;
- организационно-нормативные (правовые) и морально-этические аспекты организационного консультирования;
- видовое многообразие проблем, разрешаемых психологом-консультантом в организации;
- требования к личности психолога-консультанта в организации;

– специфику влияния научно-технического процесса на развитие притязательности личности в условиях конкуренции;

уметь:

– четко формулировать цели и решать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;

– для практической реализации задач уметь интегрировать междисциплинарные связи изученных наук;

– создавать условия для овладения практическими умениями и инструментальными навыками проведения комплекса процедур на основе технологий индивидуального и группового консультирования;

– глубоко понимать личность клиента с учетом его возрастных, половых, образовательных, профессиональных и других особенностей, а также предъявленной к проработке проблемы;

– находить нестандартные решения ситуационных задач, возникающих в процессе проведения консультативного взаимодействия;

– оценивать накопленный опыт, свои возможности с учетом новейших методологических подходов;

– использовать новейшие информационные образовательные технологии для приобретения новых знаний и умений;

– содействовать осознанию уровня ответственности, предъявляемого к деятельности психолога-консультанта в организации;

– нестандартно подходить к созданию условий для применения на практике конкретных технологий индивидуального и группового консультирования;

– моделировать консультативный процесс на основе технологий индивидуального и группового консультирования;

владеть:

– приемами эффективных систем и технологий проведения консультаций индивидуальной и групповой форм, осуществляемых в различных целях в ситуациях организационного консультирования;

– умениями и навыками проведения консультативного процесса в организации с учетом личностных характеристик клиента;

– техникой установления раппорта при индивидуальной и групповой форме работы в организации;

– системой адекватного, грамотного подбора методик для диагностики личности и изучения профессионально-личностных характеристик клиента в рамках консультативного процесса в организационном консультировании;

– навыками проведения самодиагностики профессионально-личностных значимых качеств;

– четкими представлениями о типах клиентов, обращающихся за консультационной помощью, а также знать специфику работы с ними.

Сама профессия требует от специалиста вполне определенной деятельности в отношении собственной личности: проработки своих эмоциональных и смысловых проблем, владения культурой самоанализа и личностной рефлексии, осознания своих собственных нравственных, культурных, личностных, когнитивных и глубинных ценностей, без соотнесения с которыми практика консультанта является непрофессиональной.

4. Краткое содержание дистанционного курса

Цель данного модульного элемента: развитие и совершенствование уровня профессиональной компетентности, психосоциальной адаптивности и ориентировки в технологиях индивидуального и группового организационного консультирования на основе приложимости психологических знаний.

Все это определяет содержание модуля «Технологии индивидуального и группового консультирования», представленного в следующих дидактических единицах.

Дидактическая единица 1 посвящена рассмотрению вопросов регламентации деятельности практического психолога в организации (на предприятии). **Особенности психологического консультирования в организации.** Основные понятия, условия и эффективность психологического консультирования. Функции и задачи организационного консультирования. Формирование персонала организации. Профессиональное развитие персонала. Мотивация и оценка труда. Личность консультанта (менеджера по кадрам) в психологическом консультировании. Роль и место консультанта в консультировании. Модель эффективного консультанта (менеджера по кадрам). Личностные качества консультанта. Система ценностей консультанта. Специфика профессиональной позиции консультанта в организации.

Основные понятия: психологическое консультирование, организационное консультирование, персонал, мотивация, личность, система ценностей, профессиональная позиция, индивидуальная и групповая формы работы, теоретические базовые подходы.

В дидактической единице 2 содержательно раскрыта специфика диагностической работы

организационного психолога в решении задач профессионального отбора и подбора кадров, оценки адаптации работников к условиям труда, а затем – и их профессиональной компетентности. Представлены диагностические методы и методики, использование которых позволяет наиболее полно и систематизированно составить психологический портрет работника и коллектива в целом. В элементе раскрывается специфика профессиональной позиции консультанта в организации. Показано, что консультирование в организации осуществляется по двум основным направлениям: как личностно ориентированное и социально-организационное. В рамках личностно ориентированного направления описана схема консультационного взаимодействия психолога и клиента, вводится понятие беседы как основы личностно ориентированного консультирования, даны практические рекомендации по проведению личностно ориентированного консультирования в рамках организации. При описании социально-организационного консультирования дано понятие кадрового консультирования как средства развития организации и раскрыто его содержание. **Особенности организации личностно ориентированного и социально-организационного направлений в организационном консультировании.** Схема консультационного взаимодействия психолога и клиента в организации. Беседа как основа личностно ориентированного консультирования в организации. Практические рекомендации по проведению личностно ориентированного консультирования в рамках организации. Основные требования к консультанту в рамках социально-организационного направления в организационном консультировании. Кадровое консультирование как средство развития организации. Содержание кадрового консультирования. Особенности диагностической работы организационного психолога. Методы психодиагностики в организации. Правила применения психодиагностических методик. Этапы психологической диагностики. Профориентационное консультирование. Понятие. Принципы профконсультанта. Схема профориентационной консультации.

Диагностика в профориентационном консультировании. Профориентационное консультирование в службе занятости населения. Диагностическая работа психолога-консультанта в решении профессионального подбора персонала. Модель определения профессиональной пригодности персонала.

Основные понятия: *этапы консультирования, напряженность, эмоциональный опыт,*

убеждение, внушение, психодиагностика, валидность, надежность, метод, методика, профориентация, модели.

В дидактической единице 3 описываются основные техники консультирования.

Интервью как основной метод психологического консультирования. Стадии интервью и их особенности. Методы воздействия, применяемые психологами разных школ в ходе интервью. Примеры директив, используемых психологами различных теоретических направлений. Раппорт в психологическом консультировании. Понятие и функции раппорта. Техника построения раппорта. Специфика применения тренингов в организационном консультировании. Коучинг как вид организационного консультирования. Коучинг как личностное и организационное консультирование. Основные процессы и этапы коучинга. Специфика применения тренингов в организационном консультировании.

Основные понятия: *пятишаговая модель, интервью, эмоциональная включенность, фазы интервью, методы воздействия, интерпретация, директива, (указание) самораскрытие, обратная связь, логическая последовательность, воздействующее резюме, открытые и закрытые вопросы, отражение чувств, резюме, акцентуация, конфронтация, раппорт, коучинг, коуч.*

Дидактическая единица 4 раскрывает основные направления деятельности консультанта (менеджера по кадрам) на предприятии. В частности, описываются и даются рекомендации по проведению консультирования в ситуации подбора кадров и найма на работу, в ситуации профессиональной адаптации сотрудников, в ситуации определения профессиональной компетентности, а также при оказании консультативной помощи в продвижении по службе, поддержании и сохранении работоспособности. Управление конфликтами в коллективе. Психологический анализ конфликта. Межличностные конфликты. Основные типы производственных конфликтов. Примерный алгоритм анализа конфликтной ситуации. Способы урегулирования и приемы преодоления конфликтов. Консультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу и в ситуации профессиональной адаптации сотрудников. Методы привлечения и отбора персонала. Собеседование при приеме на работу. Помощь при выборе профессии, условий и места работы. Консультирование в ситуации определения профессиональной компетенции. Процедура проведения ситуационно-поведенческого интервью. Проблемы, возникающие в процессе интервью, и пути их

преодоления. Планирование и обработка результатов интервью. Консультативная помощь в продвижении по службе, поддержании и сохранении работоспособности.

Основные понятия: конфликт, внутриличностный конфликт, межличностные конфлик-

ты типа «индивид–группа», конфликты между группами, конфликт целей, конфликт мнений, конфликт несоответствия и несовместимости, конфликт неорганизованности, конфликт характеров, алгоритм конфликтной ситуации, компромисс, интеграция, служебные интриги.

Таблица

5. Учебно-тематический план модульного элемента «Технологии индивидуального и группового консультирования»

Дидактические единицы	Методы и формы организации учебного процесса	Формы контроля и оценки	Количество часов	Литература
<p>1. Особенности психологического консультирования в организации. Основные понятия, условия и эффективность консультирования. Функции и задачи организационного консультирования. Формирование персонала организации. Профессиональное развитие персонала. Мотивация и оценка труда. Личность психолога-консультанта (менеджера по кадрам) в консультировании. Роль и место консультанта в консультировании. Модель эффективного консультанта. Личностные качества психолога-консультанта. Система ценностей консультанта. Специфика профессиональной позиции психолога консультанта в организации.</p> <p>Основные понятия: психологическое консультирование, организационное консультирование, персонал, мотивация, личность, система ценностей, профессиональная позиция, индивидуальная и групповая формы работы, теоретические базовые подходы</p>	<p><i>Форма:</i> вводная лекция – семинар-погружение.</p> <p><i>Методы и приемы:</i> оформление конспекта лекции в виде сравнительной таблицы, тест, «мозговой штурм»</p>	<p>Заполненная таблица:</p> <p>1. «Перечень проблем, решаемых психологом-консультантом в рамках организационного консультирования».</p> <p>2. Составьте таблицу систем ценностей успешного и неуспешного психолога-консультанта.</p> <p>СР: 1. Составьте глоссарий основных понятий организационного консультирования. 2. Составьте биографический список ученых, занимающихся проблематикой организационного консультирования</p>	<p>16</p> <p>Л – 2</p> <p>ПР – 8</p> <p>СР – 6</p>	<p>1, 14, 15, 25, 30, 32, 34, 38, 49, 55, 56, 72, 73</p>
<p>2. Особенности организации личностно ориентированного и социально-организационного направлений в организационном консультировании.</p> <p>2.1. Схема консультационного взаимодействия психолога и клиента в организации. Беседа как основа личностно ориентированного консультирования в организации. Практические рекомендации по проведению личностно ориентированного консультирования в рамках организации.</p> <p>2.2. Основные требования к психологу консультанту в рамках социально-организационного направления в организационном консультировании. Кадровое консультирование как средство развития организации. Содержание кадрового консультирования. Диагностика в профориентационном консультировании. Профориентационное консультирование в службе занятости населения. Профориентационное консультирование. Понятие. Принципы профконсультирования. Схема профориентационной консультации.</p> <p>2.3. Особенности диагностической работы организационного психолога. Методы психодиагностики в организации. Правила применения психодиагностических методик. Этапы психологической диагностики. Диагностическая работа психолога-консультанта в решении профессионального подбора персонала. Модель определения профессиональной пригодности персонала.</p> <p>Основные понятия: этапы консультирования, напряженность, эмоциональный опыт,</p>	<p><i>Форма:</i> проблемные лекции, практическая – творческая деятельность</p> <p><i>Методы и приемы:</i> творческая работа: работа с текстом, составление сравнительной таблицы, самодиагностика, эссе</p>	<p>1. Составьте таблицу психодиагностических методик для: а) профессионального подбора персонала; б) определения профессиональной пригодности персонала; в) оценки социальной и профессиональной адаптации сотрудника; г) оценки профессиональной компетентности персонала; д) диагностики мотивации профессионального совершенствования сотрудника.</p> <p>2. Рефлексивное эссе «Значимость психодиагностических исследований для работы консультанта в организации».</p> <p>СР: проведите самоисследование и проанализируйте результаты по следующим методикам: «Умеете ли вы слушать?». Методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко. Тест «Можете ли вы влиять на других?», тест «О чем говорят мимика и жесты».</p>	<p>20</p> <p>Л – 6</p> <p>ПР – 8</p> <p>СР – 6</p>	<p>6, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 31, 32, 34, 38, 48, 49, 50, 53, 56, 64, 69, 71, 72, 73, 74</p>

убеждение, внушение, психодиагностика, валидность, надежность, метод, методика, профориентация, модели		Исследование Я-концепции как обоснования воздействия на другого человека		
<p>3. Основные техники консультирования. Интервью как основной метод психологического консультирования. Стадии интервью и их особенности. Методы воздействия, применяемые психологами разных школ в ходе интервью. Примеры директив, используемых психологами различных теоретических направлений. Раппорт в психологическом консультировании. Понятие и функции раппорта. Техника построения раппорта. Специфика применения тренингов в организационном консультировании. Коучинг как вид организационного консультирования. Коучинг как личностное и организационное консультирование. Основные процессы и этапы коучинга. Специфика применения тренингов в организационном консультировании.</p> <p>Основные понятия: пятишаговая модель, интервью, эмоциональная включенность, фазы интервью, методы воздействия, интерпретация, директива, (указание) самораскрытие, обратная связь, логическая последовательность, воздействующее резюме, открытые и закрытые вопросы, отражение чувств, резюме, акцентуации, конфронтация, раппорт, коучинг, коуч</p>	<p>Форма: лекция-визуализация, семинар-проектная деятельность, самостоятельная индивидуальная работа.</p> <p>Методы и приемы: тестовый опрос.</p> <p>ПР: 1. Анализ конкретных ситуаций.</p> <p>СР: 2. Ситуационное моделирование</p>	<p>1. Задания на развитие профессиональных действий консультанта по созданию ситуации взаимодействия с другим человеком.</p> <p>2. Анализ тем в реальных высказываниях людей, обращавшихся за психологической помощью</p> <p>СР: представив себя в роли психолога-консультанта, дать обоснование вашей личной направленности на одну из моделей для успешной работы в роли психолога-консультанта по любому направлению консультативной помощи в организации</p>	<p>20 Л – 2 ПР – 8 СР – 6</p>	<p>1, 2, 4, 13, 14, 15, 16, 20, 22, 23, 25, 31, 32, 33, 34, 40, 44, 46, 47, 49, 51, 54, 56</p>
<p>4. Основные направления деятельности психолога-консультанта на предприятии. 4.1. Консультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу и в ситуации профессиональной адаптации сотрудников. Методы привлечения и отбора персонала. Собеседование при приеме на работу. Помощь при выборе профессии, условий и места работы. Управление конфликтами в коллективе, психологический анализ конфликта. Межличностные конфликты. Основные типы производственных конфликтов. Примерный алгоритм анализа конфликтной ситуации. Способы урегулирования и приемы преодоления конфликтов.</p> <p>4.2. Консультирование в ситуации определения профессиональной компетенции. Процедура проведения ситуационно-поведенческого интервью. Проблемы, возникающие в процессе интервью, и пути их преодоления. Планирование и обработка результатов интервью. Консультативная помощь в продвижении по службе, поддержке и сохранении работоспособности.</p> <p>Основные понятия: конфликт, внутриличностный конфликт, межличностные конфликты типа «индивид-группа», конфликты между группами, конфликт целей, конфликт мнений, конфликт несоответствия и несовместимости, конфликт неорганизованности, конфликт характеров, алгоритм конфликтной ситуации, компромисс, интеграция, служебные интриги</p>	<p>Форма: проблемные лекции – медиа + презентация + семинар-погружение</p> <p>Методы и приемы: – работа с текстом, – тестовый контроль, – мастерская «Творческие методы в организационном консультировании», – презентация с использованием компьютерных технологий (зачет)</p>	<p>1. Письменная творческая работа (подберите к основным ситуациям): а) когда возникает необходимость напомнить клиенту об имеющихся у него ресурсах; б) для поиска новых ресурсов; в) предложение решения проблемы; г) структурирование общения (установление иерархии); д) снятие барьеров в общении (сопротивление, страх); е) разрушение ограничивающих убеждений: где уместно использовать метафоры, различные истории, сказки и т.д.</p> <p>2. Разработанная и представленная презентация по теме «Ситуационно-поведенческое интервью в ситуации определения профессиональной компетенции» (зачет).</p> <p>СР: 1. Изучите специфику применения различных творческих методов в организационном консультировании. 2. Задания на освоение парадоксальной инструкции как метода воздействия в интервью. 3. Задания на развитие профессиональных действий психолога по созданию ситуации взаимодействия с другим человеком</p>	<p>20 Л – 4 ПР – 8 СР – 8</p>	<p>1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 24, 25, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 36, 39, 42, 43, 48, 49, 50, 52, 55, 56, 58, 60, 65, 70, 71, 72, 73, 74</p>
ВСЕГО:			72	

6. Методические рекомендации по изучению дидактических единиц

Справочные и методические материалы:

Методы активного обучения

Методика обучения может быть действенной только тогда, когда она строится на методах, активизирующих деятельность самого обучаемого, прежде всего мыслительную, и служит умственному развитию личности. Именно активные методы обучения обеспечивают утверждение системы развивающего обучения в вузе. С точки зрения психологии, исследователь В.Я. Ляудис делит их на три группы методов, наиболее интересных для использования в целях управления формированием мышления:

- методы программированного обучения;
- методы проблемного обучения;
- методы интерактивного (коммуникативно-го) обучения.

К интерактивным методам обучения относятся: эвристическую беседу, дидактическую игру, «мозговой штурм», «круглый стол», дискуссию, диспут, интервью, тренинг и др.

Проблемные лекции. Проблемные лекции предполагают изложение материала с использованием проблемных вопросов, задач, ситуаций. Процесс познания происходит через научный поиск, диалог, анализ, сравнение разных точек зрения.

Для проблемного изложения преподавателем отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными для будущей профессиональной деятельности специалиста или наиболее сложны для усвоения.

Лекция-дискуссия. Преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы слушателей на его вопросы, но и организует свободный обмен мнениями между логическими разделами. Это позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения и преодоления ошибочных мнений некоторых студентов.

Лекция с разбором конкретных производственных ситуаций. Данная лекция по форме похожа на лекцию-дискуссию, однако на обсуждение преподаватель ставит не вопросы, а конкретную ситуацию. Обычно такая ситуация представляется устно или в очень короткой видеозаписи, диафильме. Поэтому изложение ее должно быть очень кратким, но содержать достаточную информацию для оценки характерного явления и обсуждения.

Тренинги. Тренинги проводятся с целью систематической тренировки или совершенствования определенных профессиональных умений и навыков, развития необходимых профессионально важных личностных качеств будущих специалистов. В основе тренинга лежит групповое взаимодействие – интеракция. Существуют разнообразные формы групповой работы: групповая психотерапия, психокоррекционные группы, группы опыта, тренинговые группы, группы активного обучения и т.п. Участники этих групп при содействии ведущего включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических и профессиональных проблем, в самосовершенствовании.

Эссе (франц. *essai* – попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* – взвешивание) – небольшой прозаический текст, выражающий индивидуальную точку зрения автора.

Эссе не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета, темы. Скорее, эссе – это своеобразный «поток информации», соединяющий в себе философские размышления автора и имеющий авторскую эмоциональную окраску. Кажущаяся свободной композиция эссе должна быть подчинена внутренней логике, должна просматриваться основная мысль эссе.

Объективное, рефлексивное или «деловое» эссе, в отличие от рассказа, является информацией об идеях, объяснение, убеждение, а не изображение или пересказ какой-либо жизненной ситуации.

Эссе будет выглядеть богаче и интереснее, если в нем присутствуют:

- непредсказуемые выводы;
- неожиданные повороты;
- интересные сравнения.

Рекомендации к написанию эссе:

1. Исследование темы:

➤ не надо пытаться раскрыть тему целиком, старайтесь остановиться на том, что вам интересно, используйте свой жизненный опыт, старайтесь привнести собственное видение проблемы;

➤ запишите наиболее удачные, на Ваш взгляд, высказывания по данному поводу.

2. Работа с деталями:

➤ подкрепите свои высказывания доказательствами, приведите факты;

➤ используйте яркие описания, цитаты и т.д., которые заинтересуют читателя.

3. Самопроверка:

➤ проверьте, последовательны ли ваши мысли, ведут ли они к логическому завершению темы. Избегайте употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно.

Метод «погружения». Основными технологическими признаками организации процесса обучения по методу «погружения» являются:

1. Организационное объединение нескольких занятий в одно учебное занятие, называемое блоком.

2. Наличие обучающей цели, предусматривающей организацию учебной деятельности в соответствии с дидактической формулой ВОЗП (восприятие, осмысление, закрепление, применение).

3. Использование комплексного методического обеспечения на всех этапах процесса усвоения знаний (система учебных заданий, моделей, таблиц и др. средств обучения), способствующего осознанному и прочному усвоению учебного материала, формированию познавательной активности и самостоятельности учащихся, выработке практических умений и навыков.

4. Присутствие в учебно-воспитательном процессе наряду с учебным блоком таких его компонентов, как «самоподготовка» и «воспитательно-оздоровительный блок».

Наличие в методе «погружения» структурного компонента «вспоминай и слушай», осуществляющего взаимосвязь содержания учебного материала предыдущего и последующего учебных блоков.

Метод «погружения» в учебный предмет предоставляет обучаемым великолепную возможность на этапе «применения» в спокойной, деловой обстановке, без психологического напряжения изучать и глубоко вникать в смысл предлагаемых заданий, планировать свою работу.

Требования, предъявляемые к организации метода «погружения»:

- осуществлять отбор опорных знаний по теме учебного предмета, излагать их в строгой логической последовательности на основе внутри- и межпредметных связей;

- создавать комплексное методическое обеспечение на каждом этапе блока;

- конкретизировать общие дидактические принципы применительно к особенностям конкретной темы;

- формировать у обучаемых навыки учебной

деятельности (работа с текстом учебника, «технические приемы» учебной и интеллектуальной деятельности на уроке и т.д.);

- строить педагогическую деятельность в соответствии с требованиями элементов дидактической формулы ВВОЗП.

Дискуссия является одним из основных методов интерактивного обучения, позволяет максимально активизировать мыслительную деятельность магистрантов и применима при любой форме занятий – на семинаре, практическом или лабораторном занятии. И даже на лекции, которой присуща форма монолога, возможно использование элементов дискуссии.

В отличие от лекционного монолога групповым занятиям удастся наилучшим образом достичь цели именно благодаря дискуссии, так как она активизирует мышление, направляемое преподавателем в русло обсуждения теоретических проблем для получения в коллективном размышлении теоретических выводов, усвоение которых и составляет цель занятия.

Если попытаться психологически структурировать дискуссию как умственную (мыслительную и речевую) деятельность, то получим следующую картину: цель дискуссии – это решение проблемы; средство – выдвижение гипотез и проверка их в споре; результат – вывод, который удовлетворит или всех, или большинство участников. А произойдет это или потому, что убедительно была доказана его правильность, или потому, что другого, более предпочтительного соображения, выдвинуто не было.

При дискуссии на учебных занятиях преподаватель должен добиваться каких-то реальных результатов.

Во-первых, необходим более глубокий анализ и понимание «спорной» проблемы всеми студентами, а значит, и лучшее усвоение ими всей темы.

Во-вторых, нужно разбудить мысль студентов, разжечь их любознательность, вызвать интерес к науке, возбудить их мыслительную, познавательную активность, чтобы они, в конечном счете, глубже усвоили изучаемый предмет.

В-третьих, после всей проделанной работы преподаватель добьется не менее важного результата – умения вести дискуссию в цивилизованных рамках, участвовать в ней интеллигентно, с соблюдением всех «правил игры». Магистранты научатся участвовать в дискуссии, а также усвоят методику ее ведения.

Учебная групповая дискуссия:

- преподаватель должен хорошо знать свой предмет.

Именно в дискуссии невозможен формальный словесный отчет о прочитанном, а обязательно требуется высказывание плодов собственных раздумий, которые, сталкиваясь с оригинальными мыслями других участников семинара, и вызывают дискуссию. Именно дискуссия может разговорить неактивных, так как заденет их за живое, вызовет желание возразить кому-нибудь или поддержать наиболее близкие ему суждения;

- ограничение времени выступления 3–5 минутами исключает чтение конспекта, приучает говорить по существу, а при подготовке лучше обдумывать материал.

Вопрос должен быть обращен к содержанию только что сказанного в выступлении. Например: «Почему вы утверждаете, что ...», «Можете ли объяснить сказанное ... (обосновать, доказать и т.д.)»;

- на дополнительные вопросы целесообразны выступления по желанию, а не по вызову, ибо иначе снизится активность выступающих в будущих дискуссиях.

Прогнозируемый образовательный результат – по окончании модуля магистранты приобретут профессиональные умения и навыки в решении практических задач через овладение технологиями индивидуального и группового консультирования в сфере организационного консультирования.

Технологии реализации программы

Технологическое поле реализации учебной программы составляют:

- 1) такие образовательные технологии, как:
 - педагогическое проектирование;
 - информационные технологии;
 - модульные технологии;
 - интерактивные технологии;
 - рефлексивные технологии;
 - игровые технологии;
 - технологии игрового моделирования;
 - самообразование;
- 2) дискуссии и обсуждение;
- 3) изучение и использование программно-го обеспечения;
- 4) изучение ситуаций (case study);

- 5) консультирование;
- 6) моделирование ситуаций;
- 7) самообразование.

Заключение. Таким образом, данный модульный элемент позволит магистранту достаточно быстро и квалифицированно решать поставленные организационные задачи, успешно проводить диагностическую, коррекционно-развивающую и консультативную работу на предприятии. Планируя психологическую помощь, консультант (менеджер по кадрам) в соответствии с поставленными перед ним задачами может использовать представленный в модуле диагностический и коррекционно-развивающий инструментарий, адаптируя его к конкретной цели и условиям конкретной организации.

Данный модульный элемент предназначен для магистрантов психологических и экономических (менеджмент и руководство) специальностей вузов [1–10].

ЛИТЕРАТУРА

1. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования / Ф.С. Исмагилова. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 256 с.
2. Истратов, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратов, Т.В. Эксакусто. – 2-е изд. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638 с.
3. Ладанов, И.Д. Практический менеджмент / И.Д. Ладанов. – М.: Эл-ник, 1995. – 327 с.
4. Меновщиков, В.Ю. Введение в психологическое консультирование / В.Ю. Меновщиков. – М., 2000.
5. Немов, Р.С. Основы психологического консультирования: учебник для студентов педвузов / Р.С. Немов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 394 с.
6. Организационная психология: мотивация деятельности, мотивация персонала. – <http://azps.ru/articles/personal.html>.
7. Образовательный менеджмент: учеб. пособие для магистратуры по 0-23 направлению «Педагогика» / сост. и общ. ред. Е.В. Иванова, М.Н. Певзнера. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. – 412 с.
8. Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие / под ред. Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – С. 134–135.
9. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Издательский дом «Красная площадь», 1996. – С. 61–63.
10. Косаревская, Т.Е. Психология управления: учеб. пособие / Т.Е. Косаревская. – Витебск: Изд-во ВГУ им. П.М. Машерова, 2001.

Поступила в редакцию 17.06.2011. Принята в печать 30.06.2011
 Адрес для корреспонденции: 210032, г. Витебск, ул. Чкалова, д. 25, корп. 4, кв. 61,
 e-mail: psihologii.kafedra@yandex.by – Богомаз С.Л.