

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»



С.И.Коптева

2019 г.

Регистрационный № УД- 32-03-№58/2019/ уч.

**АКТУАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГА**

**Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности:**

1-23 01 04 Психология

2019 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-23 01 04 Психология, утвержденного и введенного в действие постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 30.08.2013 г. № 88, и учебного плана специальности 1-23 01 04 Психология.

СОСТАВИТЕЛЬ:

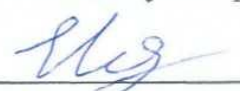
Деревянко О.И., старший преподаватель кафедры общей и организационной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», магистр психологии.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Пузыревич Н.Л., доцент кафедры социальной и семейной психологии Института психологии БГПУ, кандидат психологических наук, доцент;
Азарёнок Н.В., доцент кафедры психологии управления факультета подготовки и переподготовки Института государственной Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат психологических наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой общей и организационной психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

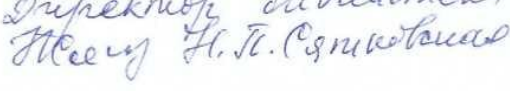
(протокол №10 от 26 апреля 2019 г.)  Е.И. Комкова;

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

(протокол № 6 от 18.06 2019г.)

Оформление учебной программы и сопровождающих ее материалов действующим требованиям Министерства образования Республики Беларусь соответствует

Методист УМО ЦОМООД
БГПУ 
С.А.Стародуб

Директор Библиотеки
 Н.Н.Сытковская

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Актуальные технологии работы организационного психолога» входит в цикл дисциплин специализации первой ступени высшего образования по специальности 1-23 01 04 Психология со специализацией «Психология предпринимательской деятельности».

Необходимость изучения дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога» связана с изменением экономической ситуации в стране и обусловлена несколькими причинами:

- руководство организаций заинтересовано в повышении конкурентоспособности, одним из источников, которой является трудовой коллектив;
- растет число организаций и предприятий, нуждающихся в профессиональной психологической службе, что приводит к появлению новых штатных единиц психолога.

Успешность усвоения знаний обеспечивается системностью преподнесения теоретического материала на лекциях, его закреплении и обобщением через систему семинарских и лабораторных занятий, использованием методов интерактивного и проектного обучения.

Основная цель учебной дисциплины: формирование навыков квалифицированно решать поставленные организационные задачи, раскрывать и охарактеризовать основные технологии, применяемые практическими психологами в условиях современных организаций.

Образовательная цель: установление межпредметных связей в системе психологических наук и профессиональное становление организационного психолога.

Воспитательная цель: состоит в формировании правильного отношения к труду организационного психолога как человека, в деятельности которого не только применяется, но и порождается истинное психологическое знание.

Развивающая цель: процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- общекультурных, способствующих развитию общекультурного и профессионального уровня будущего психолога, способного самостоятельно выбирать и применять методы психологического исследования для диагностики проблем организации,
- профессиональных, развивающих способность полноценно участвовать в жизни организации и ее коллектива, умения организовать качественное психологическое сопровождение управления и разрешения проблемных вопросов в организации.

Изучению учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога» предшествует овладение студентами знаниями по социальной психологии, психологии труда, психологии

менеджмента. В то же время знание психологических закономерностей сопровождения организаций является базовым компонентом для освоения будущими психологами основ организационного консультирования и кадрового консалтинга. Социальный запрос на оптимизацию жизнедеятельности современных организаций, повышение эффективности и работоспособности сотрудников придает особую значимость учебной дисциплине «Актуальные технологии работы организационного психолога».

Задачи изучения дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»:

- сформировать у студентов комплекс профессиональных социально-психологических знаний и умений, обеспечивающих продуктивную работу в организации;
- раскрыть основные направления деятельности психолога в организации;
- сформировать представление об основных этапах реализации проекта, основных психологических характеристиках жизненного цикла проекта;
- обеспечить понимание и способность анализировать специфику и особенности проектных технологий, представление о возможностях их эффективного применения;
- сформировать представление об основных психологических факторах, способствующих повышению эффективности индивидуальной и групповой деятельности по разработке и реализации проекта;
- научить проведению эффективной презентации проекта и его публичной защите.

В результате изучения дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога» студент **должен знать:**

- основные нормативные документы психологической службы организации;
- функциональные обязанности психолога, работающего в организации;
- формы и технологии психологического сопровождения персонала на различных этапах развития организации;
- теоретические основы проектной деятельности;
- основные этапы реализации проекта.

В результате изучения дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога» студент **должен уметь:**

- свободно владеть основными понятиями и категориями дисциплины;
- самостоятельно решать практические задачи и выстраивать стратегии реализации проекта;
- организовывать деятельность проектных групп;
- применять навыки проведения эффективной презентации проекта и его публичной защиты на практике.

В результате изучения учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога» студент **должен владеть:**

- современными методами психологического анализа деятельности персонала в организации;

- современными психодиагностическими методами диагностики организационных проблем;
- современными методами и технологиями работы с персоналом организации.

Программа курса содержит вопросы, разработанные на основе анализа современных требований предъявляемых организациями к работе психологов, а так же эффективных технологий, применяемых для реализации проектов в организации.

Изучение учебной дисциплины должно обеспечить формирование у студентов академических, социально-личностных и профессиональных компетенций.

Требования к академическим компетенциям специалиста

Специалист должен:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.
- АК-5. Быть способным вырабатывать новые идеи (креативность).
- АК-6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.
- АК-7. Иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и работой с компьютером.
- АК-8. Иметь лингвистические навыки (устная и письменная коммуникация).
- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

Требования к социально-личностным компетенциям специалиста

Специалист должен:

- СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.
- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.
- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.
- СЛК-4. Владеть навыками здорового образа жизни.
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- СЛК-6. Уметь работать в команде.
- СЛК-7. Опирается в своей работе на профессиональные этические нормы и стандарты поведения.

Требования к профессиональным компетенциям специалиста

Специалист должен быть способен:

Научно-исследовательская деятельность

- ПК-7. Планировать, организовывать и обеспечивать психологическое сопровождение внедрения результатов научных исследований.

Научно-педагогическая деятельность

- ПК-8. Использовать основные социально-гуманитарные знания в профессиональной деятельности.
- ПК-11. Подготавливать научные публикации.

Учебно-методическая деятельность

- ПК-13. Разрабатывать и использовать современное научно-методическое обеспечение.
- ПК-16. Подготавливать учебно-методические публикации.

Экспертно-аналитическая деятельность

- ПК-17. Анализировать факты и прогнозировать развитие социальных явлений на основе психологической интерпретации текущих событий в обществе.
- ПК-18. Осуществлять моделирование и прогнозирование психологических процессов в различных сферах общественной жизни.
- ПК-19. Оценивать социальные проблемы и тенденции с позиций современной психологии.
- ПК-20. Выполнять функции эксперта при проведении психолого-педагогической, комплексной судебной психолого-психиатрической, судебно-психологической, воинской и трудовой экспертизы, при экспертизе принимаемых решений в различных сферах управления и общественной практики.

Организационно-управленческая деятельность

- ПК-21. Планировать и организовывать просветительскую, профилактическую, диагностическую, консультативную и психотерапевтическую работу.
- ПК-22. Владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.
- ПК-23. Пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией.
- ПК-24. Использовать методы и приемы воспитания в трудовых коллективах.
- ПК-25. Принимать самостоятельные и оптимальные профессиональные и управленческие решения с учетом их экономических, социокультурных, этических и индивидуально-личностных последствий.

Инновационная деятельность.

- ПК-33. Осваивать и внедрять современные психологические инновации в практическую деятельность.
- ПК-34. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

Основными методами и технологиями обучения при изучении данной дисциплины, являются: 1) методы проблемного обучения (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский методы); 2) метод проектов; 3) методы знаково-контекстного обучения (метод кейсов, психологический анализ ситуаций, метод деловой игры с разработкой критериев оценки компетенций); 4) развивающие рефлексивно-деятельностные формы, метод игрового моделирования и проектирования;

5) информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие активизацию самостоятельной работы студентов (структурированные электронные презентации для лекционных занятий, использование видеоподдержки учебных занятий, парный метод); 6) здоровьесберегающие технологии.

Формы самостоятельной работы студентов: аналитический обзор первоисточников, подготовка эссе и рефератов по актуальным проблемам психологического сопровождения персонала организации, разработка учебных исследовательских проектов, разработка мультимедийной презентации.

Форма получения высшего образования: очная, заочная.

Учебная дисциплина «Актуальные технологии работы организационного психолога» для студентов дневной формы получения образования преподается на IV курсе в 7 семестре, и рассчитана на 60 часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, лабораторные занятия, управляемая самостоятельная работа студента (УСРС), самостоятельная работа студента. Аудиторные часы составляют 34 часа: 18 часов лекционных занятий, из них 2 УСРС; 10 часов семинарских занятий, из них 2 УСРС; 6 часов лабораторные занятия. На самостоятельную работу студента отведено 26 часов. Форма контроля – зачет.

Учебная дисциплина «Актуальные технологии работы организационного психолога» для студентов заочной формы получения образования преподается на V курсе в 9 семестре, и рассчитана на 60 часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студента. Аудиторные часы составляют: 8 часов лабораторные занятия. На самостоятельную работу студента отведено 52 часов. Форма контроля – зачет.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1.1 Психологическая служба организации.

Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Общие положения. Цели и задачи психологической службы. Принципы пользования психологической информацией. Планирование и нормирование работы психологической службы.

Тема 1.2 Роль психолога в организации.

Морально-этические принципы работы психолога. Особенности планирования работы психолога. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная документация. Оценка эффективности работы организационного психолога.

Тема 1.3 Направления деятельности психолога в организации.

Психолого-просветительская деятельность психолога в организации. Особенности диагностической работы психолога в организации. Особенности коррекционно-развивающей работы психолога в организации. Особенности психологического консультирования в организации. Особенности психологической экспертизы в организации. Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.

РАЗДЕЛ 2. ТЕХНОЛОГИИ САМОМЕНЕДЖМЕНТА И МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 2.1 Самоменеджмент.

Понятие «самоменеджмент», его составные части. Самомотивация. Планирование своей деятельности. Коммуникации и восприятие информации. Самоконтроль.

Тема 2.2 Тайм-менеджмент.

Понятие ресурса времени и сущность времени. Виды времени: социальное и экономическое. Стратегии управления временем в организации: «ускорить», «замедлить», «накопить», «упорядочить». Внешние и внутренние «пожиратели времени». «Пожиратели времени» (Л. Зайверт). Метод обнаружения «пожирателей времени» – Инвентаризация (подготовка к инвентаризации; проведение инвентаризации; анализ времени; изменение стратегии/способов управления временем) и анализ временных затрат. Методы управления временем: «поточная карта», «поточная диаграмма», «сетевой анализ», «органайзер», «хронокарта Гастева». Традиционная система управления временем (постановка целей, планирование, принятие решения, выполнение решения, контроль над выполнением, коммуникации и управленческая информация). Система управления временем Б. Франклина. Метод Д. Эйзенхауэра.

Тема 2.3 Стресс-менеджмент.

Понятие «стресс» и основные теоретические концепции его развития. Стадии стресса. Профессиональный стресс: причины и виды. Специфика

развития стресс-синдромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий.

Техники управления стрессом. Самомониторинг. Психофизиологические техники (дыхательная релаксация, мышечная релаксация, активирующая техника). Когнитивные техники (техника переключения внимания, техника «реализм мысли – оптимизм действия»). Профилактика стресса. Модификация стрессогенных когниций и установок. Иррациональные стрессогенные установки. Эффективные модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг. Конструктивные модели взаимодействия в команде.

Тема 2.4 Конфликт-менеджмент.

Понятие «организационный конфликт». Причины организационных конфликтов. Факторы, влияющие на динамику конфликта. Формы эскалации конфликтов. Руководитель как конфликт-менеджер.

Модерация конфликта. Задачи модерации. Подготовка руководителя к модерации конфликта. Начало модерации. Прояснение ситуации. Обсуждение в группе. Прояснение точек зрения и фиксация договоренностей. Выполнение договоренностей.

РАЗДЕЛ 3. ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ ПСИХОЛОГА ПО РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 3.1 Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала.

Понятие системной арт-терапии. Методологические подходы в арт-терапии: психодинамический, трансперсональный, феноменологический, гуманистический, мультикультуральный, интегративный, феминистский, нарративный. Групповая арт-терапия (А.И. Копытин). Задачи и ресурсы арт-терапии в психологическом сопровождении персонала. Базовые техники арт-терапии в психологическом сопровождении персонала.

Тема 3.2 Основы технологии Центра оценки и развития персонала.

Понятие «Ассессмент-центр». Задачи и особенности Ассессмент-центра. Виды центра оценки. Компетентностный подход в «Ассессмент-центр». Этапы реализации «Ассессмент-центра». Методы, процедуры, упражнения оценки персонала.

Тема 3.3 Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации.

Понятие «фасилитация». Преимущества фасилитации. Задачи фасилитации как процесса и результата. Основные уровни процесса фасилитации. Модель процесса фасилитации. Основные критерии модели процесса фасилитации. Методы фасилитации. Основные направления практического применения фасилитации. Типы фасилитаторов: новичок, универсал, специалист, отраслевой эксперт. Ключевые компетенции фасилитатора.

Тема 3.4 Психологические основы проектной деятельности в организации.

Понятие «проекта». Основные характеристики и особенности проектной деятельности. Общая структура жизненного цикла проекта. Определение условий, рисков и ограничений проекта. Психологические особенности этапа планирования. Психологические особенности выполнения работ по проекту, выявление и решение возникающих проблем, особенности эффективного взаимодействия в проектной группе. Условия для завершения проекта, оценка работы, представление результатов. Факторы, влияющие на успех и неудачи проекта. Психологические особенности представления материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«АКТУАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГА»
(дневная форма получения образования)

Номер раздела, темы, занятия	Название раздела, темы, занятия	Количество аудиторных часов				Самостоятельная (внеаудиторная) работа	Методические пособия, средства обучения	Литература	Формы контроля занятий
		Лекции	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа студента				
4 курс, 7 семестр									
	АКТУАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГА	16	8	6	4	26			
1	Психологическая служба в организации	4	-	-	-	10			
1.1	Психологическая служба организации Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Общие положения. Цели и задачи психологической службы. Принципы пользования психологической информацией. Планирование и нормирование работы психологической службы.	2	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [4] [6] [11]	Самоконтроль по вопросам лекции
1.2	Роль психолога в организации Морально-этические принципы работы психолога. Особенности планирования работы психолога. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная		-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [4] [6]	Самоконтроль по вопросам лекции

	документация. Оценка эффективности работы организационного психолога.							[11]	
1.3	Направления деятельности психолога в организации Психолого-просветительская деятельность психолога в организации. Особенности диагностической работы психолога в организации. Особенности коррекционно-развивающей работы психолога в организации. Особенности психологического консультирования в организации. Особенности психологической экспертизы в организации. Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [4] [6] [11]	Самоконтроль по вопросам лекции
2	Технологии самоменеджмента и менеджмента персонала организации	6	2	-	2	8			
2.1	Самоменеджмент Понятие «самоменеджмент», его составные части. Самомотивация. Планирование своей деятельности. Коммуникации и восприятие информации. Самоконтроль.	-	-	-	2 (сем)	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[2] Доп. [8] [12]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ
2.2	Тайм-менеджмент Понятие ресурса времени и сущность времени. Виды времени: социальное и экономическое. Стратегии управления временем в организации: «ускорить», «замедлить», «накопить», «упорядочить». Внешние и внутренние «пожиратели времени». «Пожиратели времени» (Л. Зайверт). Метод обнаружения «пожирателей времени» – Инвентаризация (подготовка к инвентаризации; проведение инвентаризации; анализ времени; изменение стратегии/способов управления временем) и анализ временных затрат. Методы управления временем: «поточная карта», «поточная диаграмма», «сетевой анализ», «органайзер», «хронокарта Гастева». Традиционная система управления временем (постановка целей, планирование, принятие решения, выполнение решения, контроль над	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [3] Доп. [6] [7] [8]	Самоконтроль по вопросам лекции

	выполнением, коммуникации и управленческая информация). Система управления временем Б. Франклина. Метод Д. Эйзенхауэра.								
2.3	Стресс-менеджмент Понятие «стресс» и основные теоретические концепции его развития. Стадии стресса. Профессиональный стресс: причины и виды. Специфика развития стресс-синдромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий. Техники управления стрессом. Самомониторинг. Психофизиологические техники (дыхательная релаксация, мышечная релаксация, активирующая техника). Когнитивные техники (техника переключения внимания, техника «реализм мысли – оптимизм действия»). Профилактика стресса. Модификация стрессогенных когний и установок. Иррациональные стрессогенные установки. Эффективные модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг. Конструктивные модели взаимодействия в команде.	2	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [3] [4] Доп. [5] [7] [9] [13] [16] [17]	Опрос, анализ первоисточников, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
2.4	Конфликт-менеджмент Понятие «организационный конфликт». Причины организационных конфликтов. Факторы, влияющие на динамику конфликта. Формы эскалации конфликтов. Руководитель как конфликт-менеджер. Модерация конфликта. Задачи модерации. Подготовка руководителя к модерации конфликта. Начало модерации. Прояснение ситуации. Обсуждение в группе. Прояснение точек зрения и фиксация договоренностей. Выполнение договоренностей.	2	-	2	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [2] [4] Доп. [4] [7] [8] [15]	Решение практических задач, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
3	Технологии работы психолога по развитию персонала организации	6	6	4	2	8			

3.1	Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала Понятие системной арт-терапии. Методологические подходы в арт-терапии: психодинамический, трансперсональный, феноменологический, гуманистический, мультикультуральный, интегративный, феминистский, нарративный. Групповая арт-терапия (А.И. Копытин). Задачи и ресурсы арт-терапии в психологическом сопровождении персонала. Базовые техники арт-терапии в психологическом сопровождении персонала.	2	2	2	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[3] [4] Доп. [4] [14] [16] [17]	Решение практических задач и ситуаций, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
3.2	Основы технологии Центра оценки и развития персонала Понятие «Ассесмент-центр». Задачи и особенности Ассесмент-центра. Виды центра оценки. Компетентностный подход в «Ассесмент-центр». Этапы реализации «Ассесмент-центра». Методы, процедуры, упражнения оценки персонала.	-	2	-	2 (лекц)	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [10] [16] [18]	Опрос, анализ первоисточников, обсуждение докладов
3.3	Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации Понятие «фасилитация». Преимущества фасилитации. Задачи фасилитации как процесса и результата. Основные уровни процесса фасилитации. Модель процесса фасилитации. Основные критерии модели процесса фасилитации. Методы фасилитации. Основные направления практического применения фасилитации. Типы фасилитаторов: новичок, универсал, специалист, отраслевой эксперт. Ключевые компетенции фасилитатора.	2	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [2]	Анализ первоисточников, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
3.4	Психологические основы проектной деятельности Понятие «проекта». Основные характеристики и особенности проектной деятельности. Общая структура жизненного цикла проекта. Определение условий, рисков и ограничений проекта. Психологические особенности этапа	2	-	2	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[2] [3] [4] Доп. [3]	Защита учебно-практического проекта, выполнение теста в СДО MOODLE

	планирования. Психологические особенности выполнения работ по проекту, выявление и решение возникающих проблем, особенности эффективного взаимодействия в проектной группе. Условия для завершения проекта, оценка работы, представление результатов. Факторы, влияющие на успех и неудачи проекта. Психологические особенности представления материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла.							[11] [18] [19]	БГПУ
	Всего часов по учебной дисциплине – 60 часов	16	8	6	4	26	Форма контроля - зачет		

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«АКТУАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГА»
(заочная форма получения образования)

Номер раздела, темы, занятия	Название раздела, темы, занятия	Количество аудиторных часов				Самостоятельная (внеаудиторная) работа	Методические пособия, средства обучения	Литература	Формы контроля занятий
		Лекции	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа студента				
5 курс, 9 семестр									
	АКТУАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГА	-	-	8	-	52			
1	Психологическая служба в организации	-	-	-	-	12			
1.1	Психологическая служба организации Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Общие положения. Цели и задачи психологической службы. Принципы пользования психологической информацией. Планирование и нормирование работы психологической службы.	-	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [4] [6] [11]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ
1.2	Роль психолога в организации Морально-этические принципы работы психолога. Особенности планирования работы психолога. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная	-	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [4] [6]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE

	документация. Оценка эффективности работы организационного психолога.							[11]	БГПУ
1.3	Направления деятельности психолога в организации Психолого-просветительская деятельность психолога в организации. Особенности диагностической работы психолога в организации. Особенности коррекционно-развивающей работы психолога в организации. Особенности психологического консультирования в организации. Особенности психологической экспертизы в организации. Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.	-	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [4] [6] [11]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ
2	Технологии самоменеджмента и менеджмента персонала организации	-	-	6	-	16			
2.1	Самоменеджмент Понятие «самоменеджмент», его составные части. Самомотивация. Планирование своей деятельности. Коммуникации и восприятие информации. Самоконтроль.	-	-		-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[2] Доп. [8] [12]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ
2.2	Тайм-менеджмент Понятие ресурса времени и сущность времени. Виды времени: социальное и экономическое. Стратегии управления временем в организации: «ускорить», «замедлить», «накопить», «упорядочить». Внешние и внутренние «пожиратели времени». «Пожиратели времени» (Л. Зайверт). Метод обнаружения «пожирателей времени» – Инвентаризация (подготовка к инвентаризации; проведение инвентаризации; анализ времени; изменение стратегии/способов управления временем) и анализ временных затрат. Методы управления временем: «поточная карта», «поточная диаграмма», «сетевой анализ», «органайзер», «хронокарта Гастева». Традиционная система управления временем (постановка целей, планирование, принятие решения, выполнение решения, контроль над	-	-		-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [3] Доп. [6] [7] [8]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ

	выполнением, коммуникации и управленческая информация). Система управления временем Б. Франклина. Метод Д. Эйзенхауэра.								
2.3	Стресс-менеджмент Понятие «стресс» и основные теоретические концепции его развития. Стадии стресса. Профессиональный стресс: причины и виды. Специфика развития стресс-синдромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий. Техники управления стрессом. Самомониторинг. Психофизиологические техники (дыхательная релаксация, мышечная релаксация, активирующая техника). Когнитивные техники (техника переключения внимания, техника «реализм мысли – оптимизм действия»). Профилактика стресса. Модификация стрессогенных когний и установок. Иррациональные стрессогенные установки. Эффективные модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг. Конструктивные модели взаимодействия в команде.	-	-	2	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [3] [4] Доп. [5] [7] [9] [13] [16] [17]	Опрос, анализ первоисточников, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
2.4	Конфликт-менеджмент Понятие «организационный конфликт». Причины организационных конфликтов. Факторы, влияющие на динамику конфликта. Формы эскалации конфликтов. Руководитель как конфликт-менеджер. Модерация конфликта. Задачи модерации. Подготовка руководителя к модерации конфликта. Начало модерации. Прояснение ситуации. Обсуждение в группе. Прояснение точек зрения и фиксация договоренностей. Выполнение договоренностей.	-	-		-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [2] [4] Доп. [4] [7] [8] [15]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
3	Технологии работы психолога по развитию персонала организации	-	-	6	-	24			

3.1	Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала Понятие системной арт-терапии. Методологические подходы в арт-терапии: психодинамический, трансперсональный, феноменологический, гуманистический, мультикультуральный, интегративный, феминистский, нарративный. Групповая арт-терапия (А.И. Копытин). Задачи и ресурсы арт-терапии в психологическом сопровождении персонала. Базовые техники арт-терапии в психологическом сопровождении персонала.	-	-	2	-	6	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[3] [4] Доп. [4] [14] [16] [17]	Решение практических задач и ситуаций, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
3.2	Основы технологии Центра оценки и развития персонала Понятие «Ассесмент-центр». Задачи и особенности Ассесмент-центра. Виды центра оценки. Компетентностный подход в «Ассесмент-центр». Этапы реализации «Ассесмент-центра». Методы, процедуры, упражнения оценки персонала.	-	-	-	-	6	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [10] [16] [18]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ
3.3	Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации Понятие «фасилитация». Преимущества фасилитации. Задачи фасилитации как процесса и результата. Основные уровни процесса фасилитации. Модель процесса фасилитации. Основные критерии модели процесса фасилитации. Методы фасилитации. Основные направления практического применения фасилитации. Типы фасилитаторов: новичок, универсал, специалист, отраслевой эксперт. Ключевые компетенции фасилитатора.	-	-	2	-	6	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[1] Доп. [2]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
3.4	Психологические основы проектной деятельности Понятие «проекта». Основные характеристики и особенности проектной деятельности. Общая структура жизненного цикла проекта. Определение условий, рисков и ограничений проекта. Психологические особенности этапа	-	-	2	-	6	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, УМК	[2] [3] [4] Доп. [3]	Защита учебно-практического проекта, выполнение теста в СДО MOODLE

планирования. Психологические особенности выполнения работ по проекту, выявление и решение возникающих проблем, особенности эффективного взаимодействия в проектной группе. Условия для завершения проекта, оценка работы, представление результатов. Факторы, влияющие на успех и неудачи проекта. Психологические особенности представления материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла.								[11] [18] [19]	БГПУ
Всего часов по учебной дисциплине – 60 часов	-	-	8	-	52	Форма контроля - зачет			

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Трусъ, А. А. Корпоративный социально-психологический тренинг: история, теория, практика / А. А. Трусъ. – Минск : Белорус. гос. пед. ун-т, 2011. – 232 с.
2. Дубинко, Н. А. Психология управления : учеб. пособие / Н. А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2018. – 152 с.

Дополнительная литература

1. Базаров, Т. Ю. Технологии центров оценки персонала: процессы и результаты : практ. пособие / Т. Ю. Базаров. – М. : КНОРУС, 2016. – 302 с.
2. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – М. : Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2013. – 320 с.
3. Зуб, А. Т. Управление проектами : учеб. и практикум для акад. бакалавриата / А. Т. Зуб. – М. : Юрайт, 2019. – 422 с.
4. Каменюкин, А. Г. Стресс-менеджмент / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2012. – 208 с.
5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : в 3 ч. / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2019. – Ч. 3 : Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры. – 207 с.
6. Мотовилин, О. Г. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика / О. Г. Мотовилин, И. А. Мотовилина. – М. : Высш. шк. психологии, 2009. – 392 с.
7. Самоукина, Н. В. Настольная книга директора по персоналу : практ. рук. / Н. В. Самоукина. – Ростов н/Д : Феникс, 2013. – 331 с.
8. Самоменеджмент : учеб. пособие / под ред. В. Н. Парахиной, В. И. Перова. – М. : Моск. гос. ун-т, 2012. – 368 с.
9. Травин, В. В. Мотивационный менеджмент. Модуль III : учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатов. – М. : РАНХиГС, 2014. – 106 с.
10. Травин, В. В. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV : учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатов. – М. : РАНХиГС, 2014. – 157 с.
11. Травин, В. В. Индивидуальные ресурсы управления. Модуль V: учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатов. – М. : РАНХиГС, 2014. – 102 с.

Примерный учебно-тематический план дисциплины
Актуальные технологии работы организационного психолога
(дневная форма)

№	Название раздела/темы	Лекции/УСРС	Семинары/УСРС	Лаб-ые
1	Психологическая служба в организации			
1.1	Психологическая служба организации	2		
1.2	Роль психолога в структуре организации			
1.3	Направления деятельности организационного психолога	2		
2	Технологии самоменеджмента и менеджмента персонала организации			
2.1	Самоменеджмент.	2	2с УСРС	
2.2	Тайм-менеджмент			
2.3	Стресс-менеджмент	2	2	
2.4	Конфликт-менеджмент	2		2
3	Технологии работы психолога по развитию персонала организации			
3.1	Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала	2	2	2
3.2	Основы технологии Центра оценки и развития персонала	2л УСРС	2	
3.3	Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации	2	2	
3.4	Психологические основы проектной деятельности в организации	2		2
Всего		18	10	6

Форма контроля: зачет

Примерный учебно-тематический план дисциплины
Актуальные технологии работы организационного психолога
(заочная форма)

№	Название раздела/темы	Лекции	Семинары	Лаб-ые	Самост. работа
1	Психологическая служба в организации				
1.1	Психологическая служба организации	-	-	-	4
1.2	Роль психолога в структуре организации		-	-	4
1.3	Направления деятельности организационного психолога	-	-	-	6
2	Технологии самоменеджмента и менеджмента персонала организации				
2.1	Самоменеджмент.	-	-	2	6
2.2	Тайм-менеджмент	-	-		6
2.3	Стресс-менеджмент	-	-		6
2.4	Конфликт-менеджмент	-	-		6
3	Технологии работы психолога по развитию персонала организации				
3.1	Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала	-	-	2	4
3.2	Основы технологии Центра оценки и развития персонала	-	-		4
3.3	Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации	-	-	2	6
3.4	Психологические основы проектной деятельности в организации	-	-	2	6
Всего		-	-	8	52

Форма контроля: зачет

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинар 1

Тема «Организация психологической службы в условиях современных организаций»

Вопросы для обсуждения:

1. Организационно-методологические принципы психологической службы организации.
2. Принципы пользования психологической информацией.
3. Планирование и нормирование работы психологической службы.
4. Морально-этические принципы работы психолога.
5. Документы в работе с персоналом.
6. Оценка эффективности работы организационного психолога.

Форма контроля: устное сообщение, реферат.

Семинар 2

Тема «Специфика работы психолога в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Психолого-просветительская деятельность в сфере науки;
2. Психолого-просветительская деятельность в сфере образования;
3. Психолого-просветительская деятельность в сфере производства.

Форма контроля: защита учебного проекта, групповая дискуссия

Семинар 3

Тема «Специфика работы психолога в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Основные понятия, условия и эффективность психологического консультирования.
2. Специфика профессиональной позиции психолога консультанта в организации.
3. Консультирование в ситуации подбора кадров.
4. Консультирование в ситуации профессиональной адаптации сотрудников.
5. Консультирование в ситуации определения профессиональной компетентности.
6. Консультативная помощь в построении карьеры.
7. Оценка результатов организационного психологического консультирования.

Форма контроля: устное сообщение, решение практических задач

Семинар 4

Тема «Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала»

Вопросы для обсуждения:

1. Арт-терапевтические техники: рисунок.

2. Арт-терапевтические техники: коллаж
3. Арт-терапевтические техники: сказка
4. Арт-терапевтические техники: библиотерапия
5. Арт-терапевтические техники: мандала
6. Арт-терапевтические техники: лепка, скульптура

Форма контроля: устное сообщение, реферат, мультимедийная презентация

Семинар 5

Тема «Основы технологии Центра оценки и развития персонала»

Вопросы для обсуждения:

1. Промежуточная аттестация по теме: № 1-2.
2. Анализ статьи: Российский стандарт центра оценки / Организационная психология, 2013. Т. 3. № 2. – С. 8-32.
3. Анализ статьи: Ерофеев А.К. Особенности метода и принципы / Организационная психология, 2013. Т. 3. № 4. – С. 18-42.
4. Анализ статьи: Базаров Т.Ю. Интерес к Ассессмент Центру со стороны Заказчика / Организационная психология, 2013. Т. 3. № 4. – С. 43-48.

Форма контроля: устное сообщение, решение практических задач

Семинар 6

Тема «Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Основные методы фасилитации: «Мировое кафе»
2. Основные методы фасилитации: «Поиск будущего»
3. Основные методы фасилитации: «Конференция поиск»
4. Основные методы фасилитации: «Динамическая фасилитация»
5. Основные методы фасилитации: «Саммит позитивных перемен»
6. Основные методы фасилитации: «Выход за рамки»
7. Основные методы фасилитации: «Базовая фасилитация»

Форма контроля: письменный опрос, моделирование ситуаций

Семинар 7

Тема «Психологические основы проектной деятельности в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Структура жизненного цикла проекта.
2. Профессионально-важные качества (ПВК) личности эффективного руководителя проекта.
3. Характеристики высокоэффективных проектных команд.
4. Основные психологические приемы и методы организации и проведения эффективной презентации проекта.
5. Особенности презентации и восприятия, результатов проекта специалистами различного типа профессий:
 - «человек-человек»;

- «человек-техника»;
- «человек-природа»;
- «человек-знаковая система»;
- «человек-художественный образ».

Форма контроля: устное сообщение, реферат

ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Занятие №1

Тема: Специфика работы психолога в организации (4 часа)

Литература:

1. Бакирова, Г.Х. Тренинг управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – СПб.: Речь, 2006. – 400с.
2. Резник С.Д. Организационное поведение: практикум / С.Д. Резник, И.А. Игошина. Инфра-М, - М.: 2010. – 202с.

Деловая игра «Социально-психологический климат в коллективе»

Цель: закрепление теоретических знаний и отработка практических приемов анализа социально-психологических отношений в трудовом коллективе

Описание хода занятия:

1. Введение в игру. Преподаватель совместно со студентами уточняет содержание понятия «трудовой коллектив», характеризует факторы, определяющие жизнеспособность коллектива, методы анализа социально-психологических отношений.

2. Разделение группы на две команды и распределение преподавателем ролей внутри команд, определение общих задач команд.

3. Изучение участниками игры ситуаций, приведенных на социограммах (бланки социограмм коллектива А и Б).

4. Обсуждение ситуаций в командах, выработка группового мнения, позиций отдельных экспертов.

5. Игровой процесс. Участники команд анализируют социально-психологические отношения в рассматриваемых коллективах, предлагают меры их совершенствования (анализ выполняется на основе изучения социограмм, включая расчеты показателей, характеризующих социально-психологические отношения в трудовых коллективах: коэффициенты сплоченности – в бригадах и на участке, положительный статус бригадиров, мастеров, отдельных рабочих).

6. Разработка программы коррекционных мероприятий по улучшению социально-психологического климата.

7. Подведение итогов игры. Преподаватель анализирует позиции команд и экспертов, оценивает исполнителей ролей, обосновывает оптимальный вариант или возможные варианты решения ситуационной задачи.

7. Общая дискуссия в учебной группе.

Оснащение:

- сценарий деловой игры;
- бланки социограмм коллектива А и Б

Форма отчета: групповая дискуссия, лабораторный отчет

Занятие №2

Тема: Психологические особенности разработки и реализации проектов (8 ч.)

Литература:

1. Исаев В.В. Организация работы команды проекта: психология, стратегия, тактика. Учебное пособие. – СПб.: Бизнес-пресса, 2006. – 320с.
2. Кутузов А. Шаблоны документов для управления проектами / А. Кутузов, А. Павлов, А. Шаврин. – М.: Бином, 2012. – 160с.
3. Товб А.С. Управление проектами: стандарты, методы, опыт / А.С. Товб, Г.Л. Ципес. – М.: Олимп-бизнес, 2003. – 240с.
4. Управление проектами: учеб. пособие для студентов / И.И. Мазур и др.; под общ. ред. И.И. Мазура, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге. – 7-е изд., – М.: Омега-Л, 2011. – 960 с.

Цель: закрепление теоретических знаний и отработка практических навыков по организации проектной деятельности в организации

Описание хода занятия:

1. Организация работы команды проекта
2. Оформление документов для управления проектами
3. Представление материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла

Форма отчета: лабораторный отчет

Занятие №3

Тема: Психологические особенности эффективной презентации проекта (8 ч.)

Литература:

1. Исаев В.В. Организация работы команды проекта: психология, стратегия, тактика. Учебное пособие. – СПб.: Бизнес-пресса, 2006. – 320с.
2. Управление проектами: учеб. пособие для студентов / И.И. Мазур и др.; под общ. ред. И.И. Мазура, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге. – 7-е изд., – М.: Омега-Л, 2011. – 960 с.
3. Василенко, С.В. Эффектная и эффективная презентация / С.В. Василенко. – М.: Дашков и К., 2008. – 294с.

Описание хода занятия:

1. Подготовка презентации материалов проекта для разных категорий пользователей проекта

Форма отчета: учебный проект

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Тематическое сообщение

Тематическое сообщение - устное или письменное изложение студентом основного содержания учебного материала по определенной теме. Тематическое сообщение имеет своей целью конкретизацию и углубление знаний, полученных на лекциях.

Прежде чем приступить к работе над сообщением по определенной теме, необходимо внимательно изучить конспект лекций, просмотреть учебник, чтобы восстановить в памяти содержание и логическую структуру обсуждаемого на лекционном занятии материала, ознакомиться с планом семинарского занятия и списком литературы. Поскольку для изучения той или иной темы нередко рекомендуется не один, а несколько источников, то на младших курсах одним из лучших вариантов является чтение (хотя бы беглое) всей литературы, а тематическое сообщение составляется на основе одного, наиболее полного и подходящего по содержанию произведения. На старших курсах целесообразно строить свое сообщение на основе материала из различных источников, освящая и сопоставляя различные взгляды, точки зрения. В процессе дальнейшей работы необходимо правильно составить и продумать план тематического сообщения, что значительно ускорит и облегчит работу над ним.

Поскольку сообщения по своему назначению могут быть разными; доклад по основному вопросу, дополнение, содоклад, то их построение тоже может быть различным. Студент, выступающий с содокладом и дополнением, должен внимательно слушать товарища, чтобы избежать ненужных повторений и при необходимости вносить изменения в наличный план сообщения.

Хорошее впечатление производят выступления, которые отличаются четкостью структуры, глубиной, аргументированностью и убедительностью, ясным и грамотным изложением. Поэтому в процессе работы над тематическим сообщением важно уяснить и усвоить подготовленный материал, продумать логику его подачи, выделить главные мысли.

Само изложение тематического сообщения важно ограничить 5-7 минутами. При этом необходимо исключить чтение конспекта.

Реферат

Реферат - это письменная работа, в сжатом виде передающая содержание, основные идеи, положения, выводы первоисточника. Научный текст в реферате излагается развернуто, детально, с сохранением основной авторской аргументации. Объем реферата зависит от конкретных целей и задач и составляет до 30 % объема реферируемой работы.

В реферате выделяются следующие структурные компоненты: вступление, основная часть и заключение. Во вступительной части содержатся выходные данные о реферируемой работе (название, дата написания, место и год издания); сообщаются сведения об авторе; называется

тема реферируемого источника, кратко излагается основная проблематика, отмечается ее актуальность.

В основной части реферата: характеризуется структура первоисточника; передается важнейшая информация текста, раскрываются основные проблемы, положения, анализируется система авторской аргументации; даются ссылки на иллюстративный, фактический материал. Для составления текста реферата необходимо проанализировать формально-смысловую структуру текста первоисточника, осмыслить важнейшие положения авторской концепции. Допускается композиционная перестройка текста первоисточника: исключение избыточной информации, объединение идентичной информации из разных частей текста. Возможно составление серии тезисов, отражающих структуру реферата и охватывающих все основные положения первоисточника с указанием на используемый в реферируемой работе иллюстративный фактический материал.

Конспектирование (работа с первоисточниками)

В конспекте (от лат. conspectus - обзор) должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

При работе с первоисточником необходимо соблюдать определенную последовательность:

- ознакомиться с общим построением статьи, ее названием и содержанием; прочитать материал от начала до конца, чтобы получить о нем целостное представление.
- повторное чтение работы с целью более глубокого осмысления каждой части и всего материала в целом.
- составление плана конспекта: определение в каждой части материала ключевых слов, краткой обобщающей формулировки или фразы.
- основное отличие конспектирования от переписывания текста - отсутствие или минимум слов или частей текста, не несущих значимой информации, а также замена развернутых оборотов текста более лаконичными словосочетаниями (свертывание).

Правилом чтения и конспектирования должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий, что включает в себя поиск необходимой информации с помощью энциклопедий, словарей, электронного каталога и др.

оформление текста конспекта

план	конспект	неизвестный термин

Аналитический отчет – это документ, описывающий тщательное исследование того или иного вопроса. Перед тем как написать аналитический отчет, следует разобраться в его структуре и требованиях к составлению.

Итак, структура аналитического отчета не слишком сложна, однако, знание этой структуры существенно облегчит вам составление этого отчета и поможет составить его грамотно и быстро.

Структура аналитического отчета:

- титульный лист;
- содержание отчета;
- введение;
- основное тело документа;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Титульный лист должен содержать в себе информацию об исполнителях отчета. Помните, что это первая страница вашей работы. Содержание – это описание структуры отчета и номер страницы, с которой начинается тот или иной раздел.

Введение – это часть отчета, в котором вы должны аргументировать актуальность вашей работы, описать способы и методы, с помощью которых вы изучали тему. А также проанализировать источники, которыми пользовались во время изучения темы. Не забудьте также указать, какие цели и задачи вы преследовали, работая над аналитическим отчетом.

В основном теле аналитического отчета должно быть несколько разделов. В свою очередь, в разделы должны включаться подразделы. Каждый подраздел должен представлять собой логичное и четкое выражение тематического материала. Не забывайте о ссылках на источники материала.

Заключение – это вывод вашей работы. Тут вы должны подытожить результаты своей работы, описать те выводы, которые были сделаны во время исследования. Перечень использованных источников должен составляться обязательно в алфавитном порядке.

Приложения - это те объемные блоки информации, на которые делались ссылки в основном тексте. Это могут быть таблицы, графики, списки и тому подобные источники информации, которые помогли вам в составлении аналитического отчета.

Отчет должен представлять собой глубокий анализ той или иной проблемы. А значит, он должен быть четким, ясным, аргументированным. Делайте выводы из своих исследований, проводите параллели и сравнения с другими явлениями. В таком случае ваш отчет будет интересным и достоверным, а следуя нашим советам, вам будет не так сложно составить его без особой траты времени.

ПЛАН УСРС
по учебной дисциплине
«Технологии работы организационного психолога»

УСРС №1 тема: Организация психологической службы в условиях современных коммерческих и некоммерческих организациях.

Рекомендуемая литература:

1. Олифинович Н.А. Психологическая служба в образовании
2. Сизанов А.Н. Нормативные документы для педагогов-психологов и психологической службы учреждений образования (Сборник) / А.Н. Сизанов. – Мн.: 2001. – 56с. [электронный вариант]
3. И другая литература.

Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).

Задание: составить тематическую подборку литературных источников, интернет-источников по теме «Организация психологической службы в условиях современных коммерческих и некоммерческих организациях».

Форма контроля: перечень литературных и интернет-источников.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: провести сравнительный анализ алгоритма организации психологической службы в сферах образования и производства.

Форма контроля: реферат.

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

Задание: разработать алгоритм организации психологической службы в одной из сфер экономики: образование, здравоохранение, производство, наука.

Форма контроля: аналитический отчет.

УСРС №2 тема: Особенности психологического консультирования в организации (предприятии)

Рекомендуемая литература:

1. Бурнард Ф. Тренинг навыков консультирования / Ф. Бурнард. – СПб.: Питер. 2012.
2. Вахин А.А. Критерии эффективности организационного консультирования // Современные проблемы психологии управления/ Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.Л. Журавлев, Г.В. Телятников. – М.: Институт психологии РАН, 2010.
3. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования / Ф.С. Исмагилова. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: «МОДЭК», 2013. 256с.

Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).

Задание: составить тематическую подборку литературных источников, интернет-источников по теме «Особенности психологического консультирования в организации».

Форма контроля: перечень литературных и интернет-источников.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: конспектирование не менее двух статей научно-периодических изданий по теме «Особенности психологического консультирования в организации».

Форма контроля: конспект первоисточника.

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

Задание: составить аналитический отчет по психологическому сопровождению объектов консультирования в одной из предложенных производственных ситуаций:

- консультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу;
- консультирование в ситуации профессиональной адаптации сотрудников;
- консультирование в ситуации определения профессиональной компетентности;
- консультативная помощь в продвижении по службе, поддержании и сохранении работоспособности.

Форма контроля: аналитический отчет.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи вряд ли возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Необходимо перевести студента из пассивного потребителя знаний в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат и доказать его правильность. Происходящая в настоящее время реформа высшего образования связана по своей сути с переходом от парадигмы обучения к парадигме образования. В этом плане следует признать, что самостоятельная работа студентов является не просто важной формой образовательного процесса, а должна стать его основой. Это предполагает ориентацию на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей студентов, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей личности. Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Самостоятельная деятельность студентов осуществляется как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствии. Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях.
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.
- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Границы между этими видами работ достаточно размыты, а сами виды самостоятельной работы пересекаются. Таким образом, самостоятельной работа студентов может быть как в аудитории, так и вне ее. Тем не менее рассматривая вопросы самостоятельной работы студентов обычно имеют в виду в основном внеаудиторную работу. Для активного владения знаниями в процессе аудиторной работы необходимо понимание учебного материала, а наиболее оптимально – творческое его восприятие. Количество и объем заданий на самостоятельную работу и число контрольных мероприятий по дисциплине определяется преподавателем.

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной

деятельности. Внутренние факторы, способствующие активизации самостоятельной работы, следующие:

1. Полезность выполняемой работы. Если студент знает, что результаты его работы будут использованы в лекционном курсе, в методическом пособии, в лабораторном практикуме, при подготовке публикации или иным образом, то отношение к выполнению задания существенно меняется в лучшую сторону и качество выполняемой работы возрастает. При этом важно психологически настроить студента, показать ему, как необходима выполняемая работа.

2. Активное применение результатов работы в профессиональной подготовке. Участие студентов в творческой деятельности – в научно-исследовательской или методической работе, проводимой на кафедре.

3. Интенсивная педагогика, предполагающая введение в учебный процесс активных методов, прежде всего игрового тренинга, в основе которого лежат инновационные и организационно-деятельностные игры. В таких играх происходит переход от односторонних частных знаний к многосторонним знаниям об объекте, его моделирование с выделением ведущих противоречий, а не просто приобретение навыка принятия решения.

4. Участие в олимпиадах по учебной дисциплинам, конкурсах ораторского искусства, научно-исследовательских работ и т.д.

5. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры). Эти факторы при определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента.

6. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности (стипендии, премирование, поощрительные баллы) и санкции за плохую учебу. Например, за работу, сданную раньше срока, можно проставлять повышенную оценку, а в противном случае ее снижать.

7. Индивидуализация заданий, выполняемых как в аудитории, так и вне ее, постоянное их обновление.

8. Мотивационным фактором в интенсивной учебной работе и, в первую очередь, самостоятельной является личность преподавателя. Преподаватель может быть примером для студента как профессионал, как творческая личность. Преподаватель может и должен помочь студенту раскрыть свой творческий потенциал, определить перспективы своего внутреннего роста.

9. Мотивация самостоятельной учебной деятельности может быть усилена при использовании такой формы организации учебного процесса, как цикловое обучение ("метод погружения"). Этот метод позволяет интенсифицировать изучение материала, так как сокращение интервала между занятиями по дисциплине требует постоянного внимания к содержанию курса и уменьшает степень забываемости. Разновидностью этого вида занятий является проведение многочасового практического

занятия, охватывающего несколько тем курса и направленного на решение сквозных задач.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Разработка комплекса методического обеспечения учебного процесса является важнейшим условием эффективности самостоятельной работы студентов. К такому комплексу следует отнести тексты лекций, учебные и методические пособия, практикумы, программы для самоконтроля, автоматизированные обучающие и контролирующие системы и другое. Это позволит организовать проблемное обучение, в котором студент является равноправным участником учебного процесса. Результативность самостоятельной работы студентов во многом определяется наличием активных методов ее контроля. Существуют следующие виды контроля:

- входной контроль знаний и умений студентов в начале изучения учебной дисциплины;
- текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях и практических занятиях;
- промежуточный контроль по окончанию изучения раздела учебной дисциплины;
- самоконтроль, осуществляемый студентом в процессе изучения дисциплины при подготовке к контрольным мероприятиям;
- итоговый контроль по дисциплине в виде зачета или экзамена;
- контроль остаточных знаний и умений спустя определенное время после завершения изучения дисциплины.

Наряду с традиционными формами контроля (коллоквиум, зачет, экзамен) можно использовать рейтинговую систему контроля. Использование рейтинговой системы контроля активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Такая работа позволяет преподавателю раскрыть свои педагогические возможности и воплотить свои идеи совершенствования учебного процесса.

Можно использовать тестовый контроль знаний и умений студентов, который отличается объективностью, экономит время преподавателя, в значительной мере освобождает его от рутинной работы и позволяет в большей степени сосредоточиться на творческой части преподавания, обладает высокой степенью дифференциации испытуемых по уровню знаний и умений и очень эффективен при реализации рейтинговых систем, дает возможность в значительной мере индивидуализировать процесс обучения путем подбора индивидуальных заданий для практических занятий, индивидуальной и самостоятельной работы, позволяет прогнозировать темпы и результативность обучения каждого студента.

Тестирование помогает преподавателю выявить структуру знаний студентов и на этой основе переоценить методические подходы к обучению по дисциплине, индивидуализировать процесс обучения. Весьма эффективно

использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Кроме того, необходимо использовать и автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно изучать культуру речи и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Перечислите основные задачи психолого-просветительской деятельности.
2. В чем заключается специфика диагностической работы психолога в организации.
3. Основные методы в диагностической работе психолога в организации.
4. Правила использования диагностических тестов.
5. Этапы психологической диагностики в организации.
6. Специфические аспекты взрослой аудитории при коррекционно-развивающей работе в организации.
7. Основания для проведения коррекционно-развивающей работы в организации.
8. Основные направления деятельности психолога в коррекционно-развивающей работе в организации.
9. Методы групповой коррекционно-развивающей работы в организации.
10. Ролевая игра - это.....
11. Мозговой штурм - это.....
12. Организационно-деятельностная игра - это.....
13. Основные направления социально-психологического тренинга в организации.
14. Методы мотивации персонала в организации.
15. Психологическая экспертиза – это.....
16. Психологическая экспертиза используется в организации для
17. Типы экспертных процедур.
18. Субъекты экспертных процедур.
19. Основные направления работы с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.
20. Профилактика текучести кадров заключается в

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

№ п/п	Название темы	Кол-во часов	Задание	Форма выполнения
1.	Психологическая служба организации	4	Планирование и нормирование работы психологической службы	контрольная работа
2.	Роль психолога в организации	4	Документы, используемые психологом в работе с персоналом	конспект
3.	Направления деятельности психолога в организации	2	Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками	конспект
4.	Самоменеджмент	2	Понятие «самоменеджмент», его составные части. Самомотивация	тестовый контроль
5.	Тайм-менеджмент	2	Традиционная система управления временем (постановка целей, планирование, принятие решения, выполнение решения, контроль над выполнением, коммуникации и управленческая информация).	конспект
6.	Стресс-менеджмент	2	Иррациональные стрессогенные установки. Эффективные модели поведения в стрессогенных ситуациях: коммуникативный прессинг.	конспект
7.	Конфликт-менеджмент	2	Понятие «организационный конфликт». Причины организационных конфликтов. Факторы, влияющие на динамику конфликта. Формы эскалации конфликтов.	тестовый контроль

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

дисциплина «Актуальные технологии работы организационного психолога»
4 курс дневная форма получения образования /5 курс заочная форма
получения образования

1. Цели и задачи психологической службы в организации
2. Принципы пользования психологической информацией в организации
3. Документы, используемые психологом в работе с персоналом
4. Психолого-просветительская деятельность психолога в организации
5. Особенности диагностической работы психолога в организации
6. Особенности коррекционно-развивающей работы психолога в организации
7. Особенности психологического консультирования в организации
8. Особенности психологической экспертизы в организации
9. Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками
10. Понятие «проекта». Основные характеристики и особенности проектной деятельности
11. Разновидности и классификация проектов
12. Жизненный цикл и основные стадии проекта
13. Психологические особенности этапа планирования проекта
14. Психологические особенности выполнения работ по проекту
15. Психологические особенности стадии завершения проекта
16. Факторы, влияющие на успех и неудачи проекта
17. Основные психологические особенности процесса управления проектами
18. Построение команды проекта. Подбор персонала для работы над проектом.
19. Психологические подходы к решению задачи формирования эффективных проектных групп
20. Критерии эффективности команды проекта
21. Характеристики высокоэффективных проектных команд
22. Основные трудности и проблемы, возникающие в работе проектных команд
23. Основные подходы к мотивации команды проекта
24. Особенности представления материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла
25. Основные психологические приемы и методы организации и проведения эффективной презентации проекта

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ УЧЕБНОГО ПРОЕКТА

Работа осуществляется в подгруппах по 3-4 человека. Тема проекта должна быть предложена самими учащимися. Сформулированная тема должна отражать актуальные социальные проблемы организационной среды.

Часто встречающиеся ошибки при подготовке студенческих проектов

Формулировка проблемы.

1. *Очень часто студенты начинают описывать проблему через процесс, через цели или задачи, через действия, которые необходимо совершить для ее решения и даже через результат.* Между тем, описание проблемы всегда должно включать в себя описание элемента несоответствия между тем, что есть и тем, что должно быть. Это можно показать как через сравнение двух ситуаций, так и через речевые конструкции с использованием слов: отсутствие (например, отсутствие в регионе крупных инвестиций), недостаток (кадровых ресурсов в третьем секторе), невысокий уровень (квалификации госслужащих), невозможность (получить образование в какой-либо сфере), малочисленность (некоммерческих организаций), неразвитость (институтов гражданского общества), слабость (независимых СМИ), неудовлетворенность (спроса в антикризисных управляющих) и т.д.

2. *Сложности в определении нужного уровня конкретности.* Проблема должна быть и достаточно общей (характерной для общности, социума, отрасли, региона и т.д.) и одновременно конкретной, четко очерченной. Иногда можно показать проблему в нескольких уровнях. Мы формулируем общую, глобальную проблему и показываем, какие более частные проблемы являются причиной для ее существования. Одна из этих частных проблем и может быть предметом для проекта. То есть: проблема должна быть достаточно общей, чтобы затрагивать интересы значительной целевой группы и достаточно конкретной, чтобы ее можно было пробовать решать в рамках одного PR-проекта. Обратите внимание: решаемая Вами конкретная проблема должна быть достаточно тесно связана с исходной. Вам необходимо показать, что именно решение данной конкретной проблемы актуально для решения исходной. Так, например, продажа компьютеров в кредит или улучшение качества дорог, возможно, и скажется благотворно на развитии малого и среднего бизнеса. Однако является ли решение этих проблем ГЛАВНЫМ условием развития страны? Скорее всего, нет. Проблема также должна быть достаточно конкретной, чтобы ее можно было измерить.

3. *Отсутствие в формулировке проблемы отсылок к целевой аудитории.* Как правило, в описании проблемы присутствуют несколько групп людей и/или организаций, в равной или в разной степени вовлеченных в проблему. Однако для каждой из этих целевых аудиторий проблема может выглядеть

по-разному и идеальный вариант ее решения может быть различным. Например, готовя PR-проект в образовательной сфере, подумайте, чьи проблемы Вы собираетесь решать – проблемы самих образовательных учреждений, проблемы их нынешних и потенциальных студентов или проблемы тех организаций, куда идут работать выпускники этих учебных заведений? Естественно, эти проблемы взаимосвязаны, однако все три аудитории могут осознавать свои потребности по-разному. Для Вас лично, исходя из Вашего опыта, наиболее близкими могут казаться интересы образовательных учреждений. Однако для ресурсной организации, куда Вы будете обращаться за поддержкой, образование может быть лишь средством решения других проблем. Поэтому при формулировке проблемы необходимо четко ответить на вопрос: чью проблемы вы хотите решить?

4. Недостаточная обоснованность существования проблемы. Существование проблемы, как правило, необходимо подкрепить не только Вашим личным мнением, но и какими-то другими доказательствами, цифрами, фактам. Обосновывающая информация может быть, как заимствована Вами из существующих источников, так и собрана самостоятельно.

В качестве источников информации могут, в частности, использоваться: публикации в специальной и популярной прессе;

- отчеты специальных научных организаций, государственных и статистических органов, профессиональных ассоциаций и др.;
- данные опросов общественного мнения;
- материалы конференций, круглых столов, семинаров;
- мнения экспертов по проблеме или клиентов (цитируемые или оформленные в виде писем поддержки).

Собирая информацию самостоятельно, вы можете подтвердить существование проблемы, приложив к проекту:

- кейсы (case story) – описанные в достаточно свободной форме истории из деятельности Ваших клиентов (партнеров, знакомых и т.д.), иллюстрирующие существование проблемы;
- данные проводившихся Вами исследований - фокус-групп, глубинных интервью, опросов;
- мнения Ваших партнеров, клиентов или независимых экспертов, оформленных в виде писем поддержки.

На самом первом этапе проектирования не всегда необходимо представлять эти материалы, однако необходимо для себя продумать, какие именно материалы Вы сможете предоставить, если в этом будет необходимость.

5. Неумение выделить в общей социальной проблеме ее PR-элемент. Точно так же, как, работая на корпорацию, мы должны разделять общие маркетинговые цели организации и конкретные PR-задачи, так и в социальном PR-проекте стоит разграничить описание собственно социальной проблемы и ее PR-составляющей. Ваш проект (если это PR-проект) будет направлен на решение именно последней части проблемы.

Например, если мы говорим о проблеме замусоренности улиц, то в этой проблеме можно выделить следующие составляющие:

- Люди бросают бытовой мусор прямо на улицах, не пользуясь урнами;
- Службы ЖКХ не заботятся об установке достаточно большого количества мусорных урн;
- У дворников нет высокой мотивации, чтобы квалифицированно убирать территорию, за которую они ответственны.

Это все составляющие социальной проблемы. Теперь попробуем выделить элементы PR-проблемы. Допустим, они могут быть следующими:

- В сознании граждан не спозиционирована идея о необходимости правильного обращения с мусором; не сформирован отрицательный имидж человека, бросающего на улице окурки, бутылки, упаковку;
- Граждане не обращаются в службы ЖКХ с претензиями, то есть у них низкая мотивированность к активным действиям в плане отстаивания своих прав;
- Для дворников достаточно невысок имидж их собственной профессии, что является причиной низкой мотивации к своей работе.
- С этими проблемами мы уже можем начинать работать, так как они имеют ярко выраженный коммуникативный характер.

Определение целей.

Цели описываются в слишком общем виде.

Например, мы ставим одной из целей проекта «убедить (молодежь), что здоровый образ жизни является одним из важнейших жизненных ценностей». В принципе, такая цель имеет право на существование, но ее нужно пояснить: например, описать, какие именно признаки здорового образа жизни будут продвигаться, как, по каким признакам мы поймем, что молодежь убеждена. Иначе эта цель носит очень абстрактный характер.

Цели не связаны с PR.

Например, в одном проекте была сформулирована очень благородная цель: «защитить права усадьбы, которая находится при музее, посредством привлечения юридических организаций, СМИ, правительства города Саратова, а также всех граждан города Саратова». Речь шла о том, что на территорию музея посягала одна коммерческая структура. Однако заявленная цель может быть конечным результатом, к которому хотели бы прийти авторы проекта, но никак не PR-целью. Здесь скорее были бы уместны такие цели, как «привлечь к ситуации в музее внимание общественности», «побудить граждан к участию в акциях протеста (например, сбор подписей)», «заручиться поддержкой СМИ» и т.д.

Определение аудитории.

Наиболее распространенные ошибки – это описание аудитории только по одному из критериев и отсутствие специфического «портрета аудитории». Например, нам говорится, что наша аудитория – это потребители, или партнеры, или молодежь, или люди высокого достатка. Но этой информации недостаточно, аудитория должна быть описана как можно подробнее.

Описание стратегии.

Выбор методов не обоснован.

Это очень часто встречающаяся ошибка. Она состоит в том, что в проекте просто перечисляются те или иные мероприятия или направления работы, однако не объясняется, почему именно эти методы. Представьте себе, например, что вам известно 100 методов public relations. В своем проекте вы выбираете 5. Из вашего обоснования должно быть понятно, чем эти 5 методов в рамках данного проекта будут более эффективны, чем остальные.

Например, в одном проекте предлагаемые методы были перечислены в следующем порядке: «1. Размещение статей. 2. Проведение опроса. 3. Публикация объявлений. 4. Заключение договоров со СМИ о социальной рекламе. 5. Размещение биллбордов. 6. Создание эмблемы организации». В подобных случаях у читателя проекта складывается ощущение, что методы описаны в той последовательности, в какой они «приходили на ум» его автору. Но такая система записи методов вполне понятна при создании проекта, когда же проект подается преподавателю, методы должны быть сгруппированы по какой-то системе, причем эта система должна быть ясна и понятна читателю проекта.

Методы не описаны «изнутри», не раскрыта их креативная природа.

Также очень распространенная ошибка, которая заключается в том, что методы только лишь перечисляются, но не описывается как, в какой форме эти методы будут реализованы. Иногда автор проекта может снабдить указание на метод кратким примечанием, но из него не следует очевидных ответов на возникающие у читателя вопросы. Например, в PR-проекте, посвященном продвижению подросткового клуба, мы можем прочесть: «Участие подросткового клуба в фестивале клубов Фрунзенского района. Участие в этом мероприятии позволит возвысить имидж клуба, представить клуб "Сокол" как активно функционирующую организацию, занимающуюся воспитательной деятельностью; реализацией детских способностей, талантов, развитием эстетического чувства». Из описания ясны цели мероприятия, но не ясно, в какой форме будет организовано участие, как это позволит донести информацию для целевой аудитории, что необходимо будет предпринять для выполнения задуманного.

Описание результатов.

Часто студенты в принципе стремятся уйти от оценки результатов, во многом, не понимая, как их можно прогнозировать: «О результатах пока говорить рано – проект находится в стадии разработки. Поэтому сейчас главное – достижение поставленных перед нами целей». Конечно, такие высказывания некорректны, потому что мы ведем речь не о реально достигнутых результатах, а о том, каких результатов планирует достичь автор.

Результаты не конкретны.

Например, если мы читаем в описании результатов «активное участие школьников в решении проблемы загрязнения окружающей среды и воды в Волге», сразу же возникает вопрос – что именно мы можем считать активным участием? Какое-то количество школьников, или количество затраченных часов, или степень их энтузиазма? Предлагаемый результат достаточно абстрактен, кроме того, он зависит не только от PR-методов (активность школьников – это и результат того, как непосредственно организована акция по их привлечению к уборке, что не совсем в компетенции PR-кампании. Точно так же, если мы читаем, что в результате PR-кампании «Проявился интерес к решению данной проблемы жителей не только города Саратова, но и жителей города Москвы», то встает вопрос – а в чем именно проявился этот интерес? Сколько жителей проявили интерес? В какой форме? Помните, что, описывая конкретные результаты, которых вы хотите достичь, вы должны быть способны в дальнейшем реально оценить степень их достижения. Поэтому внимательно проверьте ваши результаты на соответствие критериям SMART.

Не описаны методы (механизмы) оценки результатов.

Например, в одном проекте очень грамотно сформулирован предполагаемый результат: «Результатом-эффектом PR-кампании станет повышение внимания широкой общественности к жизни детей в детских домах, возвышение имиджа детских домов и их сотрудников, улучшение материального обеспечения детей-сирот». Однако, из этого описания нам не становится понятным, как мы узнаем, что внимание общественности повысилось, как мы измерим степень возвышения имиджа и как, даже в случае, если действительно улучшится материальное обеспечение детских домов, мы отследим связь между этим изменением и проведенной PR-кампанией.

КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10 баллов — десять, ЗАЧТЕНО:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога», по основным вопросам, выходящим за ее пределы;
- ✓ точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- ✓ безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современных технологий работы с персоналом и давать им критическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;
- ✓ творческая самостоятельная работа на семинарских, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

9 баллов – девять, ЗАЧТЕНО:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога», умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современных технологий работы с персоналом и давать им критическую оценку;
- ✓ самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

8 баллов – восемь, ЗАЧТЕНО:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы по дисциплине «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;

- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современных технологий работы с персоналом и давать им критическую оценку с позиций государственной идеологии;
- ✓ активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

7 баллов — семь, ЗАЧТЕНО:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ использование научной терминологии, лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современных технологий работы с персоналом и давать им критическую оценку;
- ✓ самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

6 баллов – шесть, ЗАЧТЕНО:

- ✓ достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- ✓ способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;

- ✓ усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ умение ориентироваться в базовых теориях, направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку;
- ✓ активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

5 баллов – пять, ЗАЧТЕНО:

- ✓ достаточные знания в объеме учебной программы дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- ✓ способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы по дисциплине «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях современных технологий работы с персоналом и давать им сравнительную оценку;
- ✓ самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

4 балла – четыре, ЗАЧТЕНО:

- ✓ достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;
- ✓ усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- ✓ умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях современных технологий работы с персоналом и давать им оценку;
- ✓ работа под руководством преподавателя на семинарских, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

3 балла – три, НЕ ЗАЧТЕНО:

- ✓ недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта;

- ✓ знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками;
- ✓ слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога», некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- ✓ неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;
- ✓ пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

2 балла – два, НЕ ЗАЧТЕНО:

- ✓ фрагментарные знания в рамках учебной программы;
- ✓ знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога»;
- ✓ неумение использовать научную терминологию дисциплины, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок;
- ✓ пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

1 балл – один, НЕ ЗАЧТЕНО:

- ✓ отсутствие знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта или отказ от ответа по учебной программе дисциплины «Актуальные технологии работы организационного психолога».

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ

1. Тематическое сообщение на семинарских занятиях
2. УСРС
3. Мультимедийная презентация
4. Конспект
5. Контрольная работа
6. Решение практических задач
7. Лабораторный отчет
8. Итоговый бланковый тест контроля знаний
9. Учебный проект
10. Зачет

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
ПО ИЗУЧАЕМОЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы по изучаемой учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номером протокола)
1	2	3	4
Психология труда	кафедра общей и организационной психологии	нет	Утверждено: пр. № 10 от 26.04.2019 г.
Психология менеджмента	кафедра общей и организационной психологии	нет	
Социальная психология	кафедра социальной и семейной психологии	нет	Утверждено: пр. № 12 от 02.05.2019 г.