

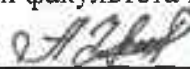
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

/Декан факультета педагогики и психологии



Л.И. Васильева

«__» _____ 2024г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

на 2024/2025 учебный год

Учебной дисциплины

Б1.В.02 Организационное консультирование

Направление подготовки:

5.37.04.01 Психология

Профиль подготовки

Психология менеджмента и управления
человеческими ресурсами
квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

очно-заочная

ГОД НАБОРА 2023

Тирасполь, 2024

Рабочая программа дисциплины **«Организационное консультирование»** разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» и основной образовательной программы (учебного плана) по профилю подготовки «Психология менеджмента и управления человеческими ресурсами».

Составитель рабочей программы

доцент каф. психологии, к.пс.н.



Коломиец О.В.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии

«17» сентября 2024 г. протокол №1

Зав. выпускающей кафедрой

«17» сентября 2024 г.



В.И. Кучерявенко

Зав. Кафедрой, отвечающий за реализацию дисциплины

«17» сентября 2024 г.



В.И. Кучерявенко

1. Цели и задачи освоения дисциплины «Организационное консультирование»

Цель: формирование компетенций в области теории и практики организационного консультирования, с целью использования психологических знаний и технологий в процессе решения научно-прикладных задач психологического обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала, и для разработки и внедрении прикладных проектов.

Задачи:

- сформировать теоретические представления о сущности и видах организационного консультирования;
- сформировать навыки применения основных методов, приемов и техник психологического консультирования в организациях;
- познакомить студентов с этическими принципами организационного психолога в процессе консультирования организаций.

2. Место дисциплины «Организационное консультирование» в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.02 «Организационное консультирование» относится к вариативной части блока Б1

3. Требования к результатам освоения дисциплины «Организационное консультирование»:

Изучение дисциплины направлено на формирование компетенций, приведенных в таблице ниже:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области. ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий,

		определения возможности и ограничения ее применимости
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД УК-6.1 Знает: взаимосвязь своей профессии с другими смежными профессиями; возможные перспективы своей профессиональной карьеры; основы саморазвития, самореализации, самоменеджмента, самоорганизации, использования творческого потенциала собственной деятельности ИД УК-6.2 Умеет: осуществлять рефлексию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств; оценивать собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач; осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять план, устанавливать последовательность и сроки реализации поставленных задач ИД УК-6.3 Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных особенностей и тенденций развития сферы профессиональной деятельности, навыками тайм-менеджмента; проявляет инициативу в освоении новых знаний, методов, использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков профессиональной деятельности
Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
	ПК-4 Способен к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации	ИД ПК 4.1 Знать: специфику психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений ИД ПК 4.2 Уметь: разрабатывать и осуществлять прикладные проекты, ориентированные на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и на внедрение организационных изменений ИД ПК 4.3 Владеть: психологическими технологиями при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к

		осуществлению организационных изменений.
	ПК-7 Способен применять стандартные методы и технологии, позволяющие решать коррекционно-развивающие и профилактические задачи индивидуальных и групповых субъектов (населения, работников органов и организаций, в том числе лиц с ОВЗ) в сфере образования, социального обслуживания, сервиса, связи и информационных технологий, безопасности и сквозных видов профессиональной деятельности в промышленности, на основе результатов психологической диагностики	ИД ПК 7.1 Знать: основы индивидуального и группового консультирования, вопросы организации консультативной практики, техники консультирования, специфические особенности работы психолога в индивидуальной консультации, тренера в группе. ИД ПК 7.2 Уметь: анализировать ситуации, при которых необходимо оказание психологической помощи, решать практические задачи, связанные с индивидуальным и групповым консультированием ИД ПК 7.3 Владеть: навыками поиска, анализа, систематизации и использования информации применительно к ситуациям психологического консультирования персонала организаций, первичными коммуникативными навыками консультанта, ведущего группы
	ПК-8 Способен к планированию и проведению коррекционно-развивающей работы, в том числе работы по восстановлению и реабилитации	ИД ПК 8.1 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями ИД ПК 8.2 Уметь: осуществлять подготовку

		общей схемы проведения диагностики – оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях ИД ПК -8.3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины «Организационное консультирование».

4.1. Распределение трудоемкости в з.е. /часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Семестр	Кол-во часов						Форма итогового контроля
	Труд- сть, з.е.	В том числе					
		Аудиторных				Сам. работы	
		Всего	Лекций	Лаб. работ	Практических занятий		
2	2/72	20	4	-	16	52	
Итого:	2/72	20	4	-	16	52	зачет

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины «Организационное консультирование»

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов		
		Всего	Аудитор. работа	Внеаудитор.

			Лекции	Лаб. работа	Практич. и семинарские занятия	работа (СР)
1	Методологические основы организационного консультирования		2	-	8	24
2	Виды организационного консультирования.		2	-	8	28
Итого:		72	4	-	16	52

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности:

Лекции

№ п/ п	Раздел дисц	Объем часов	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	<i>Введение в организационное консультирование</i> 1. Понятие организационного консультирования. Виды организационного консультирования. 2. Основные характеристики/свойства организации. Динамика организации 3. Функции и роли организационного консультанта. Профессионально-важные качества консультанта. 4. Этические стандарты и правовые нормы организационного консультирования 5. Процесс организационного консультирования	Презентация Power Point: «Введение в организационное консультирование»
Итого по разделу 1		2 часа		
3	2	2	<i>Методы и техники организационного консультирования</i> 1. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика. Технология работы с проблемой. 2. Методы работы организационного консультанта. 3. Особенности и виды организационного консультирования	Учебное пособие по курсу Лебедева Л.В. Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с.
Итого по разделу 2		2 часа		
ИТОГО:		4 ч.		

Практические занятия

№ п/п	Номер раздела дис	Объем часов для оч	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1	1		<i>Введение в организационное консультирование</i> 1. Понятие организационного консультирования. Виды организационного консультирования. 2. Основные характеристики/свойства	Видео фрагмент лекции профессора МГУ Базарова Т.Ю. "Организационное консультирование в эпоху неопределенности", 2015г.

		2	организации. Динамика организации 3. Функции и роли организационного консультанта. Профессионально-важные качества консультанта. 4. Этические стандарты и правовые нормы организационного консультирования	https://www.youtube.com/watch?v=BEmL3SxA_EI
2	1	2	<i>Процесс организационного консультирования</i> 1. Этапы консультирования: вхождение в организацию, организационная диагностика, планирование и реализация изменений. 2. Специфика воздействия консультанта на каждом из этапов.	Видео фрагмент лекции профессора МГУ Базарова Т.Ю. "Организационное консультирование в эпоху неопределенности", 2015г. https://www.youtube.com/watch?v=BEmL3SxA_EI
3	1	2	<i>Технология работы с проблемой в организации</i> 1. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика. 2. Технология работы с проблемой. 3. Методы работы организационного консультанта.	1. Лебедева Л.В. <i>Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014.</i>
4	1	2	<i>Методы и техники организационного консультирования</i> 1. Конкретные методы изучения организационного поведения 2. Наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, анкетирование, интервьюирование, социометрия 3. Причинно-следственная диаграмма Исикавы, «диаграмма шести слов» (5W1H), модель SCORE, анализ Парето SWOT-анализ в организационном консультировании.	1. Лебедева Л.В. <i>Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014.</i>
Итого по 1 разделу		8 ч		
5	2	2	<i>Особенности и виды организационного консультирования: управленческое и экспертное консультирование.</i> 1. Понятие и виды управленческого консультирования. 2. Этапы и процесс управленческого консультирования. 3. Предмет и участники экспертного консультирования. 4. Этапы развития экспертного консультирования.	1. Шейн Э. <i>Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиентконсультант»</i> СПб.: Питер, 2008. 2. Бышляго С.А. <i>Организационное консультирование. Учеб. пособие. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2005.</i> 3. Киппинг М., Энгвелл Л. <i>Управленческое консультирование. Х.: Гуманитарный Центр, 2008.</i>
6	2	2	<i>Особенности и виды организационного консультирования: коучинга и бизнес-коучинга</i> 1. Особенности консультирования по коучинг-технологии. 2. Этапы и процесс коучинг-консультирования 4. Основные субъекты бизнес-коучинга	1. Шейн Э. <i>Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиентконсультант»</i> СПб.: Питер, 2008. 2. Бышляго С.А. <i>Организационное консультирование. Учеб. пособие. - Иркутск: Изд-во ИГУ,</i>

			3. Основные модели бизнес-коучинга	2005.
7	2	2	<i>Особенности и виды организационного консультирования: акмеологическое и карьерное консультирование.</i> 1. Особенности акмеологического консультирования на всех этапах построения карьеры: адаптационное консультирование, консультирование увольняемых. 2. Этапы и процесс акмеологического консультирования. 3. Особенности построения карьеры 4. Карьерные болезни и их преодоление 5. Модель построения карьерных траекторий	1. Шейн Э. Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиентконсультант» СПб.: Питер, 2008. 2. Бышляго С.А. Организационное консультирование. Учеб. пособие. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2005.
8	2	2	<i>Сопровождение организационного развития</i> 1. Место организационного психолога в управлении организационными изменениями 2. Основные аспекты психологического сопровождения инноваций и организационного развития 3. Психологические эффекты и эффективность организационных изменений	Яголковский, С. Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы [Текст] / С. Р. Яголковский ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 270
Итого по разделу 2		8 ч.		
ИТОГО:		16 ч.		

Самостоятельная работа обучающегося

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в часах)
			Для очной формы
1	1	<i>Раскройте, в чем состоит различие между стадией, этапом и процедурой организационного консультирования? Составьте таблицу, которая будет соотносить стадии, этапы и процедуры организационного консультирования.</i> Литература: Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с.	6
	2	<i>Подготовьте портфолио с учетной и отчетной документацией организационного психолога</i> Литература: Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Изд. 2-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 638 с.	6
	3	<i>Приведите примеры вопросов, которые может задать организационный консультант на этапе формулирования проблемы (10 вопросов). Обратите внимание на то, какие требования предъявляются к формулировке проблемы?</i> Литература: Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с.	6

	4	Письменно перечислите какие психологические приемы может использовать успешный интервьюер? Назовите причины риска получения недостоверного, преднамеренно и случайно искаженного сообщения в ходе интервью. Составьте план интервью кандидата на должность заместителя директора. Литература: 1. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с. 2. Социальная психология: Практикум: Учеб. Пособие для студентов вузов/Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект-Пресс, 2009. – 480с.	6
	5	Проведите SWOT-анализ по следующему алгоритму: 1. Составьте таблицу для определения сильных и слабых сторон организации; 2. составьте матрицу для определения возможностей и угроз организации; 3. Выделите из всего списка возможностей и угроз наиболее важные и проранжируйте, оценив степень вероятности их влияния на возникновение и решение проблемы организации; 4. Занесите наиболее значимые из них (не менее 5) в соответствующие ячейки матрицы SWOT-анализа Литература: 1. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с.) 2. Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога: Учебное пособие. –Воронеж: 2000. – 299с.	6
Итого по 1 разделу часов:			30
2	6	Сравните особенности и виды организационного консультирования по целям, задачам и методам. Оформите в таблицу. 1. Акмеологическое консультирование. - Коуч-консультирование. 2.Экспертное консультирование. Особенности экспертного консультирования. 3.Информационно-аналитическое консультирование. 4.Адаптационное консультирование. 5.Стимулирующее консультирование. 6.Корректирующее консультирование. 7.Реабилитационное консультирование. 8.Карьерное консультирование. 9.Консультирование увольняемых. Литература: 1.Бышляго С.А. Организационное консультирование. Учеб. пособие. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2005. - 84 с. 2.Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М.: Когито-центр, 2009. – 368с.	10
	7	Проанализируйте общее и различное между лайф-коучингом и бизнес-коучингом Литература: Атонова Н. В., Казинцева Л. В., Сизова Н. А. Коучинг в бизнесе М.:	6

		Юрайт, 2020.-202с.	
	8	Приведите видео-фрагмент любого фильма, где представлен элемент работы фасилитатора Литература: Вилкинсон, М. Секреты фасилитации: SMART-руководство по работе с группами:/ М. Вилкинсон; науч. ред. В. Бехтерева, П. Безручко ; ред. А. Петров ; пер. с англ. П. Миронова [и др.]. – Москва: Альпина Паблишер, 2019. – 515 с.	6
Итого по 2 разделу часов			22
ИТОГО			52 ч.

5. Примерная тематика курсовых работ по дисциплине «Организационное консультирование»

Не предусмотрено

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Ко-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Организационная психология: уч. пособие	Занковский А.Н.	2019.	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
2	Психологическое сопровождение организации и персонала.	Морозова Г.Б.	2016	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
3	Организационное консультирование: учебное пособие.	Лебедева Л.В.	2014	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
4	Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. пособие	Маркова Е.В.	2011	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУТ
5	Организационное консультирование. Учеб. пособие	Быцляго С.А.	2013	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
Дополнительная литература						
1	Команда: консультирование и тренинг организаций.	Фопель, К.	2005	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
2	Управленческое консультирование	Васильев Г.А.	2004	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
3	Тренинг управления изменениями в	Иванова, Е.И.	2007	-	+	Аудитория 307 корпус

						Г/образ портал ПГУ
4	Справочник психолога-консультанта организации	Истратова О.Н.	2007	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
5	Организационная диагностика: модели, методы, процесс	Липатов С.А.	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
6	Психология в организационном консультировании	Марасанов Г.И.	2009	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
7	Теория организации: учебное пособие	Парахина В.Н., Федоренко Т.М.	2009	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
8	Организационная социальная психология	Почебут, Л. Г	2000	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
9	Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования.	Соломин И.Л.	2006	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
10	Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент – консультант»	Шейн Э.Г	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
Итого по дисциплине: 0 % печатных изданий ; 100 % электронных						

6.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://psylib.myword.ru>
2. www.i-u.ru/biblio/default.aspx
3. <http://www.psycheya.ru>
4. <http://www.psychology.ru/Library>
5. <http://www.psycatalog.ru>
6. <http://karpowwww.narod.ru>
7. <http://explorateur.narod.ru/library.htm>
8. <http://marks.on.ufanet.ru>
9. <http://www.zps.ru>

6.3. Методические указания и материалы по видам занятий

1. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2008.
2. Самостоятельная работа студентов по изучению психологических дисциплин: Методические рекомендации / Сост. С.Г. Кучеряну, В.И. Кучерявенко, С.Н. Гончар, И.В. Клименко, М.Д. Иванова и др. – Тирасполь, 2018. – 184 с.

3. Вся учебная литература, а также учебно-наглядные пособия по дисциплине, полный текст лекций и практических заданий представлены в электронном виде, на образовательном портале ПГУ <http://moodle.spsu.ru/course/view.php?id=4020#section-2>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории, оборудованные в соответствии с санитарно-техническими требованиями для проведения групповых форм работы;

- мультимедийное оборудование (видеопроектор, ноутбук, экран для видеопроектора);
- обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине с использованием книжных и др. литературных фондов в читальных залах ВУЗа; методическом кабинете кафедры психологии (ауд.307 корп.4).

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Организационное консультирование» являются: **лекции, практические занятия (с аудиторной самостоятельной работой), внеаудиторная самостоятельная работа.** К началу изучения дисциплины, обучающиеся должны быть знакомы с общими положениями основных теорий личности; основами социальной психологии, знать основные положения психодиагностики и иметь первоначальный опыт применения психодиагностических тестов, методик и методов.

Лекционные занятия по дисциплине «Организационное консультирование» это систематизированные основы научных знаний по дисциплине, целью которых является сконцентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и ключевых вопросах, способствовать формированию знаний о социально-психологических процессах в организациях; овладению алгоритмами и методами организационного консультирования. Для данного курса как правило используются проблемные лекции с включением ряда мультимедийных технологий (демонстрация презентаций, видео материалов). Для овладения материалом и понимания лекционного материала, обучающимся предлагается создание интеллект-карт с основными понятиями по каждой теме.

Практические занятия по дисциплине «Организационное консультирование» формируют практические навыки анализа проблем организации; навыки применения социально-психологических методов и теоретических положений при решении практических задач в области консультирования организаций и управления персоналом. С учетом разнообразия форм проведения практических занятий обучающимся подробно предоставляется инструкция по организации их работы и формулируются конкретные вопросы-задания, которые должны быть решены на данном занятии. По результатам контроля знаний и умений проводится анализ хода и итогов практических занятий, отмечаются успехи обучающихся в решении учебной задачи, а также недостатки и ошибки, разбираются их причины и даются методические указания к их устранению.

Аудиторная самостоятельная работа, с учётом практикоориентированной направленности дисциплины, разработана с включением форм активизации творческой деятельности обучающихся: работа в малых группах, семинары-конференции, ролевые игры, самостоятельная подготовка аналитических работ и презентаций, проектная технология, кейс-технология.

Внеаудиторная самостоятельная работа по дисциплине «Организационное консультирование», охватывает все темы разделов, для поэтапного овладения знаниями по дисциплине. Методические рекомендации по оформлению и этапам выполнения заданий подробно представлены в методических рекомендациях кафедры.

В соответствии с содержанием и задачами курса «Организационное консультирование» применение инновационных педагогических методов ориентировано на активные формы работы на практических занятиях и в рамках самостоятельной работы. В ходе изучения дисциплины широко применяются дистанционные образовательные технологии, основными платформами для работы в дистанционном формате являются

программа для видео-конференций-ZOOM и платформа moodle.spsu, с полным объемом методических материалов по дисциплине на специально созданном курсе <http://moodle.spsu.ru/course/view.php?id=4020#section-2>

9. Технологическая карта дисциплины

Курс 2 д\о, группа ФП23ВР68ПМУЧР1; семестр 3

Преподаватель – лектор доц. Коломиец О.В.

Преподаватели, ведущие практические занятия _доц. Коломиец О.В

Кафедра_психологии