

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук, доцент
_____ О.Н. Сошина
«15» апреля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

основной профессиональной образовательной программы

«Организационная психология и HR-менеджмент»

по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: кандидат. психол. наук, доцент Смолова Лидия Владимировна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

Санкт-Петербург

2023

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Цель изучения дисциплины: освоение принципов психологической работы в современной организационной психологии и в сфере HR-менеджмента.

Задачи дисциплины:

Сформировать у магистрантов представления о сути психологического консультирования.

Помочь магистрантам освоить базовые техники психологического консультирования.

Сформировать целостное представление о консультативном процессе как о взаимодействии психолога-консультанта с клиентом в рамках специально созданных отношений;

Помочь магистрантам различить особенности психологического консультирования в различных психологических школах и выявить их сильные стороны применения в сфере HR-менеджмента.

Содержание дисциплины:

Цели, задачи и принципы консультирования в сфере HR-менеджмента.

Стадии консультативного процесса

Технологии консультирования

Особенности консультирования различных возрастных групп и социально-психологического статуса

Профессионально важные качества и психологическая безопасность специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

Ознакомление магистрантов с теоретическими и практическими основами консультативной психологии в современной организационной психологии и в сфере HR-менеджмента.

Задачи²:

Сформировать у магистрантов представления о сути психологического консультирования.

Помочь магистрантам освоить базовые техники психологического консультирования.

Сформировать целостное представление о консультативном процессе как о взаимодействии психолога-консультанта с клиентом в рамках специально созданных отношений;

Помочь магистрантам различить особенности психологического консультирования в различных психологических школах и выявить их сильные стороны применения в сфере HR-менеджмента.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в академ. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (зачет)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	36	36	36	12	22		2		

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-1 Способен осуществлять анализ актуальных проблем в сфере организационной психологии и HR-менеджмента, определяет пути их эффективного разрешения.	ИПК 1.1. Осуществляет подбор и применение психологических методик для обследования персонала организаций, структурных подразделений и малых групп при выявлении проблем в сфере организационной психологии и HR-менеджмента. ИПК 1.2. Анализирует итоги проведенных психологических обследований работников, подразделений и малых групп, выявляет достоверность полученной информации, формулирует выводы в сфере организационной психологии и HR-менеджмента.	На уровне знаний: виды, формы и методы консультирования; этические принципы консультирования в сфере организационной психологии и HR-менеджмента На уровне умений: применять разные техники консультирования, уместные для сферы HR-менеджмента На уровне навыков: самопомощи; помощи клиентам с различным социально-психологическим статусом.
ПК-4 Способен консультировать	ИПК-4.1 Создает программы,	На уровне знаний: представления о сути

<p>руководителей организации, а также работников, занимающихся кадровыми и трудовыми вопросами, по социально-психологическим проблемам HR-менеджмента и развития коллектива.</p>	<p>направленные на предупреждение рисков в различных видах профессиональной деятельности, коррекции отклонений в реализации социальных ролей и дефектов личностного развития персонала организации с применением современного психологического инструментария.</p> <p>ИПК-4.2 Осуществляет экспертную деятельность и консультирование руководства организации и работников кадровых и иных управленческих служб в сфере организационной психологии и HR-</p>	<p>психологического консультирования. На уровне умений: обеспечивать соблюдение этических принципов; анализировать консультационный процесс по проблемам HR-менеджмента и развития коллектива с точки зрения достижения поставленных целей; На уровне навыков: Владеет основами консультирования в сфере HR-менеджмента.</p>
--	--	--

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Цели, задачи и принципы консультирования в сфере HR-менеджмента	16	2	6		8	
Тема 2	Стадии консультативного процесса	14	2	4		8	
Тема 3	Технологии консультирования	16	4	4		8	
Тема 4	Особенности консультирования различных возрастных групп и социально-психологического статуса.	12	2	4		6	
Тема 5	Профессионально	12	2	4		6	

	важные качества и психологическая безопасность специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента						
	Контроль самостоятельной работы	2					
	Консультация						зачет
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	12	22		36	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные

образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Цели, задачи и принципы консультирования в сфере HR-менеджмента.

Современные представления об основных задачах консультирования. Психодинамический подход, техники в работе консультанта. Когнитивно-бихевиориальный подход. Когнитивно-бихевиориальные техники в консультировании. Экзистенциально-гуманистический подход и его техники в работе консультанта. Область применения консультирования.

Тема 2. Стадии консультативного процесса.

Консультационный процесс: определение, стадии, фазы. Контакт и техники, способствующие установлению контакта. Требования к контракту, составление. Понятие «присутствия», три аспекта присутствия. Ловушки консультирования. Треугольник спасательства. Разделение ситуации, проблемы и запроса на работу. Проблемное пространство клиента. Работа с гипотезами. Анализ консультационного процесса, критерии эффективности.

Тема 3. Технологии консультирования.

Понятие о технологиях и техниках в консультировании. Техника, метод – определение понятий. Классификация методов, применяемых в консультировании. Техники активного слушания. Базовые навыки, необходимые в процессе оказания психологической помощи (активное слушание, перефразирование, отражение чувств, присоединение чувств к содержанию, прояснение). Технологии диагностики проблемной ситуации и индивидуальных особенностей клиента. Использование базовых техник на различных стадиях психологического консультирования. Возможные ошибки консультанта.

Тема 4. Особенности консультирования различных возрастных групп и социально-психологического статуса.

Основные понятия возрастной психологии. Возрастные периоды, особенности развития психики. Отличие консультативных подходов в работе с представителями разного возраста. Социально-психологический статус. Проблемы в консультировании представителей различного социально-психологического статуса, особенности работы, способы их преодоления.

Тема 5. Профессионально важные качества и психологическая безопасность специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента.

Общие и специальные профессиональные качества. Способность к эмпатическому слушанию. Принятие клиента и безоценочное общение. Принятие ответственности и рефлексия своих действий. Доверие к клиенту как имеющему потенциал для решения своих проблем.

Запрет на перекладывание своих проблем в ситуацию психологической работы. Умение общаться с клиентом в соответствии с его возрастными особенностями.

Личные качества консультанта: эмоциональная теплота, искренность, конкретность, иерархичность, безусловное позитивное отношение, чувство юмора, трагичность бытия, самоосознание. Повышение квалификации.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Семинарское занятие 1. Тема 1. Цели, задачи и принципы консультирования в сфере HR-менеджмента.

Цель: донести до слушателей основные понятия методологических основ психологического консультирования.

Понятийный аппарат: методология, парадигма, метод, методика, технология, техника, методологические принципы.

Вопросы для обсуждения:

1. Психологическое консультирование в сфере HR-менеджмента: области применения.
2. Особенности реализации задач консультирования в организационной психологии.
3. Принципы консультирования в сфере HR-менеджмента.

Семинарское занятие 2. Тема 2. Стадии консультативного процесса.

Цель: осмысление сути консультационного процесса

Понятийный аппарат: консультационный процесс, контакт, контракт, запрос, проблемное поле, эффективность.

Вопросы для обсуждения:

1. Консультационный процесс в сфере HR-менеджмента:
2. Отличия консультационного процесса в сфере HR-менеджмента и в психологическом консультировании
2. Контакт и техники, способствующие установлению контакта.
3. Требования к контракту, их составление.
4. Треугольник спасательства.
5. Разделение ситуации, проблемы и запроса на работу, цель консультации.

Семинарское занятие 3. Тема 3. Технологии консультирования.

Технологии консультирования

Цель: осмысление магистрантами технологий и технических приемов консультирования.

Понятийный аппарат: методы психологического консультирования, технологии психологического консультирования, техники активного слушания, вербальный компонент, невербальный компонент.

Вопросы для обсуждения:

1. Различие применений технологий психологического консультирования в психологическом консультировании и в сфере HR-менеджмента.
2. Значение технологий в процессе психологического консультирования.
3. Цели применения каждой из базовых техник консультирования.
4. Соотношение вербального и невербального компонентов деятельности специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента.

Семинарское занятие 4. Тема 4. Особенности консультирования представителей различных возрастных групп и социально-психологического статуса.

Цель: осознание магистрантами особенностей ведения консультативной беседы с собеседниками различного возраста и социально-психологического статуса.

Понятийный аппарат: возрастные этапы, возрастные кризисы, особенности развития психики, социально-психологический статус.

Вопросы для обсуждения:

1. Возрастные этапы личности.
2. Отличие консультативных подходов в работе с представителями разного возраста.
3. Понятие социально-психологического статуса.
4. Особенности ведения консультативной беседы с собеседниками различного социально-психологического статуса.
5. Трудности в консультировании представителей различного социально-психологического статуса, особенности работы.

Семинарское занятие 5. Тема 5. Профессионально важные качества и психологическая безопасность специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента.

Цель: раскрытие роли и содержания профессионально важных качеств консультанта и условий его психологической безопасности, осознание магистрантами своих профессиональных задач – самовоспитания и заботы о своем психологическом здоровье.

Понятийный аппарат: профессионально важные качества, рефлексия, эмпатия, иерархичность, психологическая безопасность, профессиональное выгорание.

Вопросы для обсуждения:

1. Роль профессионально важных качеств специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента.
2. Психологическая безопасность как базовое понятие. Значение и условия психологической безопасности консультанта.
3. Характеристика профессионально важных качеств консультанта.

4. Эмпатия и иерархичность как основополагающие характеристики консультанта, работающего в сфере HR-менеджмента.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 2 Стадии консультативного процесса.

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика «Разбор конкретных ситуаций (кейсы)» - техника обучения, использующая описание реальных социальных ситуаций, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них.

Несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием кейса, обсуждают ситуацию и готовят ответы на сформулированные преподавателем вопросы. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

Задание:

Дать ответы на следующие вопросы

1. Определить осуществленные стадии консультационного процесса.
2. Какие техники активного слушания предъявляет консультант?
3. Как вы выявляли цели консультации?
4. Как определить эффективность консультации?

Интерактивное занятие к теме 3: Технологии консультирования.

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика «Разбор конкретных ситуаций (кейсы)» - техника обучения, использующая описание реальных социальных ситуаций, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них.

Несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием кейса, обсуждают ситуацию и готовят ответы на сформулированные преподавателем вопросы. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

Задание: ответить на следующие вопросы

1. Какие техники активного слушания может продемонстрировать консультант?
2. Как будут отражены чувства клиента?
3. Какие техники могут быть использованы для установления контакта с клиентом.
4. Возможные ошибки консультанта в данном случае.
5. Какие эмоции передает клиент и о чем это говорит?

Интерактивное занятие к теме 5. Профессионально важные качества и психологическая безопасность специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента.

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика «Дебаты и дискуссии», которая является интеллектуальной игрой для обучающихся, представляющие собой особую форму обсуждений, которые ведутся по определенным правилам. Суть дебатов заключается в том, что две команды выдвигают свои аргументы и контраргументы по поводу предложенного тезиса, пытаясь убедить третью сторону (жюри) в своей правоте.

Группа студентов распределяется на 2 подгруппы, которые знакомятся с контрольными вопросами от преподавателя, обсуждает ответы на вопросы и предлагают их на совместное обсуждение.

Вопросы для обсуждения:

1. Из каких составляющих складывается профессиональная компетентность консультанта, работающего в сфере HR-менеджмента?
2. Чем (какими основными параметрами) характеризуется зрелая личность консультанта, работающего в сфере HR-менеджмента?
3. Какие индивидуальные свойства консультанта вам известны?
4. Какие условия профессиональной безопасности консультанта вы можете назвать?
5. От чего зависит профессиональный рост, повышение квалификации консультанта?

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
------------------------------	-------------------------------	---

С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачету, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров)

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: формирование системы представлений в области современных академических стандартов исследовательской работы.

Магистранты овладевают знаниями современного понятийного аппарата психологии.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;

- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере психологических и междисциплинарных исследований.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а также методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей саморефлексией и т. д.).

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа магистрантов в рамках дисциплины «Психологическое консультирование в HR-менеджменте» является одним из базовых компонентов обучения,

приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы магистранты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование.

Оформление самостоятельной работы:

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Тема 1. Цели, задачи и принципы консультирования в сфере HR-менеджмента.

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию выступления на тему «Цели, задачи и принципы консультирования в сфере HR-менеджмента».
2. Составьте глоссарий из 10-ти основных терминов по рассматриваемой теме.
3. Подготовьте устный ответ на вопрос «Чем отличается психологическое консультирование и консультирование в сфере HR-менеджмента?».

Тема 2. Стадии консультативного процесса

Задания к теме:

1. Прочитайте практико-ориентированную задачу:

К Вам как к HR-специалисту обратился мужчина 30 лет, менеджер среднего звена. Устроился на работу полгода назад после переобучения (изначально по профессии инженер). Испытывает трудности, как с установлением дружеских и деловых отношений с членами коллектива. Вынашивает идеи увольнения.

1) Проведите анализ проблемной ситуации по схеме:

Сделайте предположение о возможных психологических проблемах

Определите способы прояснения проблемного пространства

Определите психолого-социальный контекст, предшествующую историю отношений сторон, третьих лиц и другие дополнительные условия проблемной ситуации

2) Предложите варианты консультирования по схеме:

Выявите техники, способствующие и не способствующие установлению контакта.

Раскройте возможные стадии консультационного процесса с подробным разбором и анализом.

Опишите возможные действия консультанта на стадии психологического контракта.

При выполнении алгоритма в полном объеме (в обеих частях) компетенция считается освоенной на высоком уровне.

Задание выполняется письменно.

Тема 3. Технологии консультирования

Задания к теме:

К каждой из представленных ниже фраз примените техники активного слушания: перефразирование, отражение эмоциональное состояние клиента, присоединение чувства к содержанию, прояснение, отражение консультантом собственного эмоционального состояния. Задание выполняется письменно.

1. Я устроилась на работу 2 месяца назад, но с самого начала отношения с подчиненными не сложились. И вроде я начальник отдела, и они должны мне подчиняться, но они ведут себя как «старенькие», развязано и свободно. И совсем не слушают, что я говорю. Может быть мне уволиться?

2. В своем коллективе теперь я чувствую себя так плохо! Никто не подходит ко мне в обеденный перерыв. Спрошу что-нибудь – как будто, не замечают. Разве я виновата в том, что именно меня назначили начальником отдела?

3. Я думаю, что это из-за меня его уволили. Если бы я тогда вступился за него на собрании, рассказал о его сильных сторонах, о том, что он сделал для фирмы, они никогда бы

не сделали бы этого. Но люди слабы. Я промолчал. Побоялся, как бы не уволили меня! А теперь так об этом жалею...

4. Я чувствую себя неудачником. Что бы я ни начинал делать, все заканчивается ничем. Я много раз пытался начать все сначала. И что же? Как будто злой рок висит надо мною и ничего уже нельзя сделать.

Тема 4. Особенности консультирования представителей различных возрастных групп и социально-психологического статуса.

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию на тему «Социально-психологический статус».
2. Составьте глоссарий из 15-ти основных терминов по рассматриваемой теме.
3. Подготовьте устный ответ по теме: «Особенности консультирования клиентов с различным социально-психологическим статусом».

Тема 5. Профессионально важные качества и психологическая безопасность специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента.

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию на тему «Профессионально важных качеств консультанта».
2. Составьте глоссарий из 15-ти основных терминов по рассматриваемой теме.
3. Подготовьте устный ответ на вопрос «Что такое психологическая безопасность?».

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы студентов института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

25 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

20 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в неполном объеме (менее 90% заданий), все работы в среднем достойны хорошей оценки;

10 баллов – самостоятельная работа выполнена с нарушением сроков, в неполном объеме (менее 75% заданий), все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки.

0 баллов – самостоятельная работа не предоставлена или выполнена с грубейшими нарушениями, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относятся рубежный контроль (тест минимальной компетенции), промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено» / «не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий,

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Оценка «отлично» выставляется, когда обучающийся способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует глубокие знания методологических подходов и принципов научного исследования, основательно разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает основные технологии исследований в психологической науке.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся способен к самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует знания методологических подходов и принципов научного исследования, разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает основные технологии исследований в психологической науке.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся в целом способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он с некоторыми неточностями демонстрирует знания определенных методологических подходов и принципов научного исследования, частично разбирается в естественнонаучных и

социогуманитарных основаниях психологии, знает ключевые характеристики технологий исследований в психологической науке.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной исследовательской практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся не способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует отсутствие знаний методологических подходов и принципов научного исследования, не разбирается в полной мере в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, не знает ключевых характеристик технологий исследований в психологической науке.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Цели, задачи и принципы консультирования в сфере HR-менеджмента	ПК-1, ПК-4
Тема 2	Стадии консультативного процесса	ПК-1, ПК-4
Тема 3	Технологии консультирования	ПК-1, ПК-4
Тема 4	Особенности консультирования различных возрастных групп и социально-психологического статуса.	ПК-1, ПК-4
Тема 5	Профессионально важные качества и психологическая безопасность специалиста, работающего в сфере HR-менеджмента	ПК-1, ПК-4

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине «Психологическое консультирование в HR-менеджменте» проводится текущий контроль в середине семестра, рубежный контроль в форме контрольной работы и промежуточная аттестация знаний в форме зачета.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) – задания или иные варианты контроля успеваемости обучающихся, проводимые преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме теста минимальной компетентности.

Рубежный контроль проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примеры вопросов теста минимальной компетенции:

1. Информированием в психологическом консультировании называют:
 - 1) передача психологом-консультантом клиенту полезных для его жизни психологических знаний, самостоятельно пользуясь которыми, клиент в состоянии оказывать себе самому и другим людям первичную психологическую помощь.
 - 2) передача психологом-консультантом клиенту полезных для его жизни психологических знаний, самостоятельно пользуясь которыми, клиент в состоянии оказывать себе самому и другим людям регулярную психологическую помощь.
2. Информирование в психологическом консультировании включает:
 - 1) направление клиента к другому специалисту или в другую организацию
 - 2) получение сведений о том, откуда клиент был направлен к данному специалисту
 - 3) предоставление клиенту информации о том, где можно, по желанию, получить недостающую помощь
3. Техники активного слушания включают в себя:
 - 1) информирование
 - 2) реферирование
 - 3) отражение чувств клиента
 - 4) совет
4. Психологический контракт не включает в себя:
 - 1) договоренность клиента и консультанта о целях и темах совместной работы
 - 2) соглашение клиента и консультанта о стоимости и времени совместной работы
 - 3) согласие предоставить клиенту информацию о том, где можно, по желанию, получить недостающую помощь
5. Что является первичной стадией в процессе психологического консультирования:
 - 1) прояснение запроса
 - 2) установление контакта
 - 3) заключение контракта
6. Перефразирование – это:
 - 1) отражение чувств клиента
 - 2) прояснение
 - 3) присоединение чувств к содержанию
 - 4) обозначение словами переживаний клиента, о которых он не говорит
 - 5) повторение своими словами слов клиента
7. Выберите пример присоединения чувств к содержанию
 - 1) если я правильно поняла, Вы столкнулись с этой трудностью впервые
 - 2) я услышала, что Вас не устраивают отношения с другом. Вы могли бы уточнить, что в этих отношениях хотели бы изменить?
 - 3) мне кажется, вы подавлены и, если я правильно поняла, это связано с тем, что Вы перестали доверять своему другу
 - 4) у меня вызывает уважение Ваша решимость изменить ситуацию
8. Отражение чувств клиента – это техника, для которой характерно:
 - 1) перефразирование
 - 2) интерпретация чувств клиента
 - 3) вербализация чувств клиента
 - 4) присоединение чувств к содержанию
9. Техники активного слушания:
 - 1) помогают клиенту лучше понять, что с ним происходит

- 2) помогают консультанту дать правильный совет
 - 3) способствуют поддержанию контакта
 10. Выберите пример техники отражения чувств клиента
 - 1) если я правильно поняла, Вы столкнулись с этой трудностью впервые
 - 2) я услышала, что Вас не устраивают отношения с другом. Вы могли бы уточнить, что в этих отношениях хотели бы изменить?
 - 3) можно ли сказать, что Вы расстроены?
 - 4) у меня вызывает уважение Ваша решимость изменить ситуацию
- мне кажется, вы растеряны

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к зачету

1. Цели и задачи психологического консультирования.
2. Консультирование как область профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий.
3. Принципы консультирования.
4. Виды психологического консультирования.
5. Особенности консультирования в HR-менеджменте.
6. Различия консультирования в HR-менеджменте и психологическом консультировании.
7. Позиция консультанта, цели работы в психодинамическом направлении.
8. Позиция консультанта и цели работы в когнитивно-поведенческом направлении.
9. Позиция консультанта и цели работы в экзистенциально-гуманистическом направлении.
10. Определение методологии как области знания.
11. Парадигмы психологии
12. Методологические принципы в консультировании.
13. Основные требования к помещению для проведения психологических консультаций.
14. Основные требования к оборудованию для проведения психологических консультаций.

15. Организация индивидуальной работы консультанта: режим работы и правила распределения рабочего времени в соответствии с видами работ.

16. Учетная и отчетная документация консультанта.

17. Требования к хранению информации в условиях консультации.

18. Консультационный процесс – определение.

19. Стадии консультационного процесса.

20. Построение контакта с клиентом.

21. Понятие проблемного поля.

22. Психологический контракт и требования к нему.

23. Алгоритм консультирования.

24. Особенности завершения консультативной беседы.

25. Эффективность консультационного процесса.

26. Треугольник «спасательства».

27. Техники активного слушания как основные технологии консультативного процесса.

28. Технология информирования в консультировании.

29. Технология реферирования в консультировании.

30. Вербальные приемы в консультировании.

31. Невербальные приемы в консультировании.

32. Содержание и процесс в консультировании.

33. Техники работы с чувствами в консультировании.

34. Назовите техники активного слушания, раскройте их содержание.

35. Негативные приемы в консультировании.

36. Промежуточные техники консультирования.

37. Манипуляция как скрытое управление.

38. Причины возникновения манипулятивного поведения.

39. Описание манипулятивных ролей. Треугольник С. Карпмана.

40. Личность консультанта: становление через кризисы и развитие.

41. Особенности консультирования клиентов разного возраста.

42. Психологическая безопасность.

43. Психологическая безопасность и проблема эмоционального выгорания.

44. Социально-психологический статус.

45. Причины возникновения и профилактика профессионального выгорания консультанта.

46. Особенности консультирования клиентов различного социально-психологического статуса.

47. Профессионально важные качества консультанта.

48. Понятие супервизии, и особенности ее проведения для специалистов, работающих в сфере HR-менеджмента.

49. Стратегия и тактика в консультировании.

50. Планирование обучения и развития специалистом, работающим в сфере HR-менеджмента.

Типовые тестовые задания для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (примерный вариант):

1. Этические принципы в психологическом консультировании не является:
 - 1) добровольность
 - 2) анонимность
 - 3) **эмпатия**
 - 4) забота
2. Принципом взаимодействия с клиентом в процессе консультирования не является:
 - 1) присутствие
 - 2) **жалость**
 - 3) эмпатия
 - 4) принятие
3. Эмпатия – это:
 - 1) присутствие
 - 2) принятие
 - 3) концентрация внимания на происходящем
 - 4) **способность почувствовать состояние другого**
 - 5) безоценочное отношение
4. Выберите пример техники прояснения
 - 1) если я правильно поняла, Вы столкнулись с этой трудностью впервые
 - 2) **я услышала, что Вас не устраивают отношения с другом. Вы могли бы уточнить, что Вы имеете в виду?**
 - 3) мне кажется, вы подавлены и, если я правильно поняла, это связано с тем, что Вы перестали доверять своему другу
 - 4) у меня вызывает уважение Ваша решимость изменить ситуацию
 - 5) мне кажется, вы растеряны
5. Интерпретация – это техника, для которой характерно:

- 1) вербализация чувств клиента
- 2) **вербальное объяснение, способствующее когнитивному анализу переживаний клиента**
- 3) отражение чувств клиента
- 4) присоединение чувств к содержанию

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

АКТИВНОЕ СЛУШАНИЕ с применением невербальных сигналов (кивки, «угу», и другие формы «эмпатического покрывания»). Этот навык, если он не применяется слишком активно, позволяет клиенту чувствовать включенность консультанта.

БИХЕВИОРАЛЬНАЯ (ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ) ТЕРАПИЯ - группа методов, основанных на положениях бихевиоризма, теориях научения, допускающих тот факт, что поведение человека в основном обусловлено историей и результатом его научения.

ВЫСПРАШИВАНИЕ. Консультант задает клиенту вопросы, явно стараясь разузнать что-то, но не объяснив ему своих целей.

ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ — направление в современной западной, преимущественно американской, психологии, предметом изучения которого служит целостный человек в его высших, специфических только для человека проявлениях, в т. ч. развитие и самоактуализация личности, ее высшие ценности и смыслы, любовь, творчество, свобода, ответственность, автономия, переживание мира, психическое здоровье, глубинное межличностное общение, трансценденция и т. п.

ЗАМЕЧАНИЯ О ХОДЕ БЕСЕДЫ. В ходе разговора консультант вставляет высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора», «Мы несколько отвлеклись от темы», «Давайте вернемся к цели нашего разговора» и т.д.

ЗАСЫПАНИЕ ВОПРОСАМИ. Консультант предлагает клиенту ответить или поразмыслить сразу над несколькими вопросами. Или перескакивает от одного вопроса к другому, имея в виду какую-то собственную логику работы над проблемой, неясную и непонятную клиенту.

ИГНОРИРОВАНИЕ. Консультант не принимает во внимание того, что говорит клиент, пренебрегает его высказываниями.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ. Вербальное (словесное) объяснение, способствующее когнитивному анализу переживаний клиента. Для данной техники у консультанта должно быть достаточно материала. Интерпретация может дать новый взгляд на проблему, расширяет видение ее причин

и связей; преждевременное использование этой техники может вызвать недоумение и сопротивление клиента.

КОГНИТИВНАЯ ТЕРАПИЯ - метод, сосредоточенный на работе с отрицательными когнитивными моделями пациента, на обсуждении рациональных оснований суждений человека и поисках способов проверки определенных суждений в реальной жизни. Основными этапами процесса когнитивной психотерапии являются: обоснование основного принципа терапии, подразумевающее подготовку пациента к когнитивной психотерапии; объяснение метода лечения; формулировка пациентом своей проблемы и описание тех шагов, которые он уже предпринимал для ее решения; идентификация негативных мыслей, требующая улавливания автоматических бессознательных мыслей с помощью вопросов и анализа различных записей в дневнике пациента; исследование ложных идей, т.е. удаление негативных мыслей на «дистанцию» и попытка объективного отношения к своей проблеме; когнитивное и поведенческое опровержение ложных идей. Стратегией редукции когнитивных нарушений при депрессии является следующая последовательность: идентификация когнитивных предубеждений пациента, прояснение отношений между когнитивной, эмоциональной и поведенческой составляющими пациента, эмоциональное дистанцирование от предубеждений, развитие позитивных и реалистических установок пациента по отношению к себе, замена неадаптивных паттернов мышления на более адаптивные, обучение находить позитивные моменты в негативно окрашенных ситуациях.

КОГНИТИВНО-БИХЕВИОРАЛЬНАЯ ТЕРАПИЯ - современное направление психотерапии, объединяющее достижения бихевиоральной терапии и когнитивной психологии. Ведущими техниками когнитивно -бихевиоральной терапии являются: когнитивное реструктурирование, решение проблем и различные тренинги. Основным положением когнитивно-бихевиоральной терапии является положение о «двусторонней детерминированности поведения», согласно которому поведение пациента, с одной стороны, и его мысли и чувства - с другой оказывают друг на друга взаимное влияние. В данном варианте психотерапии «когнитивное рассматривается как совокупность когнитивных событий, когнитивных процессов и когнитивных структур». Когнитивно-бихевиоральная терапия исследует мировоззрение пациента с помощью недирективных рефлексивных приемов. В данном случае психотерапевт пытается смотреть на мир глазами пациента, не оспаривая и не интерпретируя мысли последнего. Основной задачей психотерапевта, работающего в русле когнитивно-бихевиоральной терапии, является оказание пациенту помощи в понимании того, как он строит и интерпретирует окружающую его реальность («конструктивистский ключ»). Особое значение в когнитивно-бихевиоральной терапии придается необходимости учета таких

факторов, как трансфер и контртрансфер. Кроме того, Когнитивно-бихевиоральная терапия поддерживает интерактивное представление пациента о своем поведении.

НЕГАТИВНАЯ ОЦЕНКА. Высказывания, принижающие личность клиента (например: «Глупости Вы говорите...», «Да Вы в этом вопросе, я вижу, ничего не понимаете...»)

ОТРАЖЕНИЕ СОБСТВЕННЫХ ЧУВСТВ. Вербализация консультантом своих актуальных эмоций. Помогает поддержанию контакта и способствует более свободному выражению чувств клиентом.

ОТРАЖЕНИЕ ЧУВСТВ. Это вербализация тех чувств, о которых клиент прямо не говорит, но которые Вы можете в нем предположить, исходя из его невербальных проявлений, а также исходя из особенностей его ситуации.

ПЕРЕФРАЗИРОВАНИЕ. Это вербальный навык повторения своими словами содержания того, что говорит клиент и начинается обычно словами: «Если я Вас правильно понял, то Вы говорите о том, что...». Показывает клиенту, что Вы правильно понимаете его, а не просто киваете.

ПОДДАКИВАНИЕ. Консультант сопровождает высказывания клиента оценочными реакциями типа: «Да-да», «Так-так...».

ПРИСОЕДИНЕНИЕ ЧУВСТВА К СОДЕРЖАНИЮ. Это вербальный навык, объединяющий отражение чувства с перефразированием содержания. Помогает разделить проблему на части и уменьшить ощущение путаницы.

ПРОЯСНЕНИЕ. Это серия вербальных навыков, используемых для получения информации от клиента. «Я не уверен, что правильно Вас понял, не могли бы Вы подробнее рассказать об этих отношениях?» «Я хотела бы уточнить, что конкретно (что еще) беспокоит Вас в Вашей медлительности?»

ПСИХОАНАЛИЗ — направление в психологии, основанное австрийским психиатром и психологом *З. Фрейдом* в конце XIX — первой трети XX в. П. первоначально возник как метод изучения и лечения истерических неврозов. Результаты психотерапевтической практики, а также анализ различных явлений нормальной психической жизни - сновидений, ошибочных действий, остроумия — были проинтерпретированы Фрейдом как результат действия общих психологических механизмов. Эти представления составили психологическое учение, в центре которого находятся бессознательные психические процессы и мотивация.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ – это совокупность процедур, направленных на помощь человеку в разрешении проблем в принятии решений относительно профессиональной карьеры, брака, семьи, совершенствования личности и межличностных отношений.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ - это соглашение между клиентом и консультантом, единое понимание того, что будет происходить в результате их взаимодействия. Это четкое определение внутри- и межличностных проблем клиента, которые нуждаются в разрешении и действий, необходимых для их разрешения. Контрактом определяются права и ответственность обеих сторон. При желании клиент может составить его в письменной форме.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ СТАТУС – понятие, обозначающее положение человека в системе межличностных отношений и меру его психологического влияния на членов группы.

ЭКЗИСТЕНЦИАЛИЗМ - (философия существования) — направление в иррационалистической философии, возникшее в начале XX века. Различают три формы экзистенциализма: экзистенциальная онтология Хайдеггера с основным вопросом о смысле бытия; экзистенциальное озарение Ясперса, которое отклоняет вопрос о смысле бытия как неразрешимый и сосредоточивает свое внимание на выяснении способа бытия человеческой экзистенции и ее отношении к (божественной) трансценденции; экзистенциализм Сартра, который впервые ввел это название как термин, выражая в нем самостоятельную субъективистскую метафизику. Исходным пунктом экзистенциализма является философия Кьеркегора, которая освобождает человека от всякой целостности (человеческих организаций, мира идей и понятий), обуславливающей его жизнь и тяготеющей над ним. В центре экзистенциализма стоит человек реалистичный и враждебный какой-либо идеологии, у которого хватает собственных сил на то, чтобы существовать и преследовать единственную цель — внешне и внутренне справиться с бременем своей судьбы. Философия экзистенциализма лежит в основе многих методов философско-гуманистического направления психотерапии.

ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ - направление современного психоанализа, основанное на комбинации положений Фрейда и Хайдеггера и исследующее личность во всей полноте и уникальности ее существования — экзистенции. Как психотерапевтический метод экзистенциальный анализ призван помочь пациенту осознать себя свободным человеком, способным к самоопределению. Одной из целей экзистенциального анализа является излечение людей посредством преодоления запретов, предвзятых мнений и субъективных интерпретаций, заслоняющих бытие.

ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ — конфликт, обусловленный столкновением пациента с такими кардинальными вопросами существования, как смерть, свобода, изоляция и смысл жизни.

ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ – направление в современной западной психологии, одна из ветвей гуманистической психологии. Исходит из первичности бытия

человека в мире, столкновение с которым порождает у каждого человека базовые экзистенциальные проблемы, стресс и тревогу. Зрелой личности удастся успешно совладать с ними; неспособность сделать это приводит к психическим нарушениям. Выделяют четыре основных узла экзистенциальных проблем, пути решения которых изучает экзистенциальная психология: 1) проблемы времени, жизни и смерти; 2) проблемы свободы, ответственности и выбора; 3) проблемы общения любви и одиночества; 4) проблемы смысла и бессмысленности существования.

ЭМПАТИЯ – понимание эмоционального состояния другого человека посредством сопереживания, проникновения в его субъективный мир.

ЭТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ - реализация психологом в своей деятельности специфических нравственных требований, норм поведения — как во взаимоотношениях с коллегами, научным сообществом, так и с испытуемыми, респондентами, лицами, обращающимися за психологической помощью.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5
1	Болотова, А. К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 341 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06391-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432073	+	+	+	-	+
2	Гулина М.А. Консультативная психология [Электронный ресурс]: учебник / М.А. Гулина, Ю.П. Зинченко. – СПб.: Питер, 2015. – 336 с. — Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=342316	+	+	+	+	+
3	Колесникова Г. Психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Колесникова. — Санкт-Петербург: Питер, 2018. — 240 с. — Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=356232	-	-	+	-	+
4	Линде Н.Д. Психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Д. Линде. – М.: Аспект Пресс, 2015. – 272 с. – Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=338528	+	+	+	+	+
1	Кашапов, М. М. Психологическое консультирование: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 157 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06554-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/437154	-	+	+	-	+
2	Немов, Р. С. Психологическое консультирование: учебник для академического бакалавриата / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 440 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431918	-	+	+	-	+
Дополнительная литература						
1	Кашапов, М. М. Психологическое консультирование: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 157 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06554-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/437154	-	+	+	-	+
2	Немов, Р. С. Психологическое консультирование: учебник для академического бакалавриата / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 440 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431918	-	+	+	-	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY [электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

2. Портал психологических изданий PsyJournals.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyjournals.ru/?ysclid=174rq3hxpc691673853>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 20.08.2022).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://urait.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://link.springer.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)