

Психологічне організаційне консультування

1 курс-магістри

Зімовін О.І., к. психол. н., ст. викладач кафедри прикладної психології

Консультації: понеділок 13:30 – 14:30; вівторок 14:00 – 15:00.

Шановні студенти! У нас з вами залишилось два лекційні та два практичні заняття.

Щодо лекційних занять.

Ви маєте опрацювати самостійно літературу, яку представлено нижче, бути готовими до відповідей на ті запитання, які розглянуті у лекціях. При цьому використовуйте презентації, які наявні у старост.

Контроль вашої роботи. Перевірити ваші знання дозволяє гугл-форма (посилання: <https://forms.gle/Z9ez76xD5GYLQrB99>). За кожною лекцією є два запитання. Правильна відповідь за кожне оцінюється в 1 бал. Тобто, загалом, за 2 лекціями у вас є 4 запитання, та відповідно ви можете отримати 4 бали за ті лекції, які опрацювали дистанційно.

Системний аналіз та концепція глибокого консультування

Принципи системного підходу в організаційному консультуванні. Супер- та субсистемні зв'язки. Ключові запитання системного аналізу в організаційному консультуванні. Клінічний підхід або концепція глибокого консультування А. І. Пригожина. Основні положення клінічного підходу. Організаційні патології: у будові організації, в організаційних відносинах, управлінських рішень.

Література:

Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. –164 с.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. — М.: МЦФЭР, 2003. — 864 с.

Конструкціоністські підходи в організаційному консультуванні

Характеристики постмодерного світогляду. Принципи соціального конструкціонізму. Основні положення підходу, зосередженого на пошуку позитивних сторін (Н. Anderson, D. Cooperrider). Модель 4D в організаційному консультуванні. Фокусоване на рішенні організаційне консультування (С. де Шазер, І. Кім Берг): принципи та техніки. Теорія діалогічного Я (Г. Херманс) у її застосуванні до організаційного консультування, метод

командної конфронтації П. Зомера. Нарративний підхід в організаційному консультуванні, його ключові положення та стратегії роботи: екстерналізація проблем, особлива позиція нарративного організаційного консультанта, церемонії визнання самовизначення. Інтерпретативний підхід (С. Тітц, Л.Коен, Дж. Массон): принципи, фокуси уваги консультанта. Аналіз організаційних метафор, нарративів, міфів, дискурсів, культур. Соціальне конструювання лідерства та влади в організаціях. Гендерінг в організаціях.

Література:

Гребенюк Е. Г. Конструкционистские подходы в организационном консультировании / Е. Г. Гребенюк // Организационная психология – Т. 6. № 4. – 2016. – С. 86–103.

Титц С. Язык организаций. Интерпретация событий и создание значений / С. Титц, Л. Коэн, Д. Массон. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2008. – 324 с.

За обома лекціями слід надати відповідь у гул-формі до 23:59 24.03.2020.

Щодо практичних занять.

Групові вправи та експерименти в організаційному консультуванні.

Використовуючи посібник «Лебедева Н. М. Организационное консультирование: гештальт-подход / Н. М. Лебедева, А. А. Лебедева. – СПб. : Речь, 2009. – 256 с.», оберіть для себе певну групову вправу, яка вас зацікавила. Далі зробіть невеличкий (до 1 аркуша А4, Times New Roman 12, інтервал – 1) письмовий аналіз, міркування, в якому відобразіть наступні пункти: в яких ситуаціях організаційного консультування ця вправа може бути особливо корисною, в чому основні переваги та недоліки цього психологічного інструменту, чим особисто вас він зацікавив.

За цю роботу ви можете отримати 3 бали максимум.

Робота надсилається на пошту zimovin@ukr.net.

Захист практичних робіт

Відповідно до робочої програми навчальної дисципліни ви готуєте свої роботи, надсилаєте їх мені та рецензентам до 15.03.2020 до 23:59.

Рецензенти до 22.03.2020 готують свої відгуки у письмовій формі, в яких обов'язково відображують: сильні сторони роботи, виявлені недоліки, рекомендовану оцінку за такими критеріями:

20 балів – у звіті обґрунтовано та деталізовано, з опорою на розроблені наукові моделі організаційного консультування, розкрито усі зазначені вище пункти: характеристика ситуації організаційного консультування, обраний підхід, мішені роботи, реалізовані інтервенції, планування подальшої роботи, оцінка ефективності власних дій, рефлексія отриманого досвіду, звіт подано вчасно він відповідає вимогам, що висуваються до наукових звітів;

14-19 балів – студент розглянув усі зазначені вище пункти, але обґрунтування або деталізація одного-двох з них є недостатнім: незрозуміла ситуація, наприклад, яким був контракт між консультантом та замовником; чому було обрано саме цей підхід і т.п.

8-13 балів – розкриття трьох-чотирьох пунктів було недостатньо обґрунтовано та/або деталізовано. Також оцінка від 8 до 13 балів може бути поставлена за звіти подані з запізненням, недбале оформлення звітів;

1-7 балів – розкриття більше 4 пунктів було недостатньо обґрунтовано та/або деталізовано. Також оцінка від 1 до 7 балів виставляється у випадку, коли студент зовсім не обґрунтовує реалізовані на практиці інтервенції, оскільки остання ситуація, відображаючи недостатнє розуміння власних дій, становить певну небезпеку для клієнтів;

0 балів – у роботі виявлено запозичення з інших джерел, оформлені неналежним чином, плагіат.

22.03.2020 до 23.59 ви маєте надіслати свої відгуки мені на пошту zimovin@ukr.net. За відгук ви можете отримати максимум 3 бали. Таку оцінку отримує ґрунтовний, аргументований, колегіально-орієнтований відгук.

24.03.2020 всі роботи разом з відгуками будуть розміщені у групах в Telegram для обговорення. Викладач та інші учасники групи мають поставити запитання студентам, які захищають роботи, адже захист відповідно до програми дисципліни, оцінюється окремо.

Після цього члени групи отримають посилання на гугл-форму, в якій слід буде проголосувати за одну, найкращу роботу.

*З найкращими побажаннями,
підключайтеся про себе!*