

СИЛАБУС КУРСУ
«Психологічний супровід в організації»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
для студентів спеціальності «Психологія» («Практична психологія»)
факультету педагогіки та психології

Назва курсу	Психологічний супровід в організації
Адреса викладання курсу	м. Київ, вул. Тургенівська 8 / 14, 10 поверх , аудиторія 10-11 Вівторок 15.30
Контактна інформація щодо викладача	Чистяк Ольга Володимирівна o.v.chystyak@npu.edu.ua
Консультації по курсу відбуваються	Щосереди з 13.00 до 15.00 та перед іспитом у червні
Сторінка курсу	
Передумови зарахування на курс	Вивчення даної дисципліни неможливе без професійних знань і умінь, набутих при опануванні курсів: «Організація психологічної служби», «Психодіагностика», «Психологічне консультування», «Психологія конфліктів».
Мета та завдання курсу	Курс «Психологічний супровід в організації» спрямовано на аналіз технологій роботи організаційних психологів, які використовуються для розв'язання актуальних психологічних та психолого-організаційних проблем діяльності сучасних організацій; формування умінь та навичок розробки програм супроводу, організаційного консультування, розробки практичних рішень по удосконаленню діяльності в різноманітних організаційно- управлінських структурах та соціально-психологічних ситуаціях в організаціях. Основними завданнями вивчення даної дисципліни є: - оволодіння знаннями, які відображають зміст, структуру, основні складові соціально-психологічних, психолого-організаційних особливостей діяльності організацій, -вивчення основ впровадження психолого-організаційних технологій роботи організаційних психологів. -формування ефективних навичок вирішення психолого-організаційних та психолого-правлінських проблем в організаціях.
Міждисциплінарні зв'язки	Зміст курсу тісно пов'язаний із такими дисциплінами: «Організаційна психологія», «Психологія праці», «Психологія управління», «Організація психологічної служби»
Інформація про курс (про що йде мова)	Програма навчальної дисципліни. Зміст дисципліни охоплює два модуля. У межах першого модуля « Технології роботи психолога в організації » студенти усвідомлюють зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів. У межах другого модуля « Основи психологічного супроводу персоналу » студент ознайомлюється з основними технологіями роботи організаційних психологів персоналом організацій, закріплюють навички вирішення конфліктів в організації.

<p>Чому це актуально, цікаво чи важливо?</p>	<p>Оптимізація управління організаціями передбачає врахування різних факторів, які впливають на даний процес (політичних, економічних, законодавчих тощо). Поміж них важливе місце займають <i>психологічні</i> — фактори, пов'язані з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей людей і закономірностей їх взаємодії в соціальних групах та організаціях.</p>
<p>Місце навчальної дисципліни в системі професійної підготовки фахівця</p>	<p>Навчальна дисципліна «Психологічний супровід в організації» є вибірковою, вона – складова блоку «Організаційна психологія».</p>
<p>На які питання відповідь курсу і його головний аргумент?</p>	<p>У процесі вивчення курсу майбутній фахівець усвідомлює <i>сутність організації та роль організаційних психологів у психологічному забезпеченні її діяльності</i>. З'являються навички розв'язання актуальних проблем, що виникають в роботі менеджерів та персоналу організацій; запобігання та розв'язання організаційних конфліктів; формування сприятливого соціально-психологічного клімату, профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання»; психологічного забезпечення ефективності підприємницької діяльності.</p> <p>Головний аргумент: оволодіння специфікою роботи організаційних психологів.</p>
<p>Очікувані результати навчання</p>	<p>Компетентності 1 модуля: ЗК1.Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК3.Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. ФК8. Здатність організувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову) ФК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну діяльність відповідно до запиту ФК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики ФК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.</p> <p><i>Знати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - поняття про організації та їх основні функції. - зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів. <p><i>Вміти:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - використовувати методи діагностичної роботи для вивчення психологічних проблем діяльності організацій. - надавати психологічну допомогу керівникам та персоналу організацій. <p>Компетентності 2 модуля. ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії. ЗК9. Здатність працювати в команді. ФК2.Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду</p>

	<p>розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ. ФК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків. ФК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацювати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел</p> <p><i>Знати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основні технології роботи організаційних психологів з персоналом організацій. - психологічні основи взаємодії керівників та працівників організацій. - психологічні умови забезпечення діяльності персоналу. <p><i>Вміти:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - розробляти психологічні рішення по вдосконаленню діяльності в різноманітних організаційно-управлінських структурах та соціально-психологічних ситуаціях. - вміти вирішувати різні види конфліктів між працівниками організації.
Методи навчання	Пояснення, навчальна дискусія, метод конкретизації, індуктивний і дедуктивний методи, метод виокремлення основного
Перелік основних практичних завдань	<p>Модуль 1. Технології роботи психолога в організації</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Підбір психодіагностичних методик для адміністрації та персоналу організацій. 2. Розробка психопрофілактичних заходів в організації 3. Розробка анкет для підбору персоналу. <p>Модуль 2. Основи психологічного супроводу персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розробка тренінгів для профілактики професійного вигорання . 2. Розробка заходів з профілактики мобінгу в організації. 3. Розробка рекомендацій для адміністрації.
Література для вивчення дисципліни	<p>Основна</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации. – М.: ИПК ГС, 1996. 2. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала // koob.ru 3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юристъ, 2003. – 495с. 4. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология. – Харьков.: «Гуманитарный Центр». – 2006. – 622с. 5. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662с. 6. Дубиненкова Е.Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. –СПб.: Речь, 2007. – 169с. 7. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720с. 8. Занковский А.Н. Ассесмент-центр: технология профессионального отбора и обучения новых лидеров. – М.: ЛИТЕРА, 2006. - 164с. 9. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. – М.: Форум,2009. – 648с. 10. Карамушка Л. М. Психология управления (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Навчальний посібник – К.: Київський міжнародний університет, 2002.– 268с. <p>Допоміжна</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2004. – 400с. 2. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 416с 3. Виханский О С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – М.: Гардарики, 1999. 4. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: МП «Дело», 1991. – 321с.

	<p>5. Грей К. Организации. Теории, конфликты и менеджеры. – Харьков.: «Гуманитарный Центр». – 2008. – 196с.</p> <p>6. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління. – К.- Рівне, 2003. – 20с.</p>																			
<p>Політика курсу</p>	<p>Політика щодо дедлайнів та перескладання: Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний). Політика щодо академічної доброчесності: Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Політика щодо відвідування: Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із викладачем. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов'язані дотримуватися усіх строків, визначених для виконання усіх видів письмових робіт, передбачених курсом.</p>																			
<p>Політика оцінювання</p>	<p>Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою протягом семестру</p> <table border="1" data-bbox="360 905 1549 1245"> <thead> <tr> <th data-bbox="360 905 943 1031">Вид діяльності</th> <th data-bbox="943 905 1192 1031">Максимальна кількість балів за одиницю</th> <th data-bbox="1192 905 1398 1031">Кількість одиниць до розрахунку</th> <th data-bbox="1398 905 1549 1031">Всього</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="360 1031 943 1157">Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)</td> <td data-bbox="943 1031 1192 1157">4</td> <td data-bbox="1192 1031 1398 1157">18</td> <td data-bbox="1398 1031 1549 1157">60</td> </tr> <tr> <td data-bbox="360 1157 943 1199">Робота на лекційному занятті</td> <td data-bbox="943 1157 1192 1199">1</td> <td data-bbox="1192 1157 1398 1199">8</td> <td data-bbox="1398 1157 1549 1199">8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="360 1199 943 1241">Модульна контрольна робота</td> <td data-bbox="943 1199 1192 1241">20</td> <td data-bbox="1192 1199 1398 1241">1</td> <td data-bbox="1398 1199 1549 1241">20</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">максимальна кількість балів 100</p> <p>Екзамен 100 б. Підсумкова оцінка: середнє арифметичне оцінок за семестр і за екзамен.</p> <p>Політика виставлення балів. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність студента під час семінарських (практичних) занять</p>				Вид діяльності	Максимальна кількість балів за одиницю	Кількість одиниць до розрахунку	Всього	Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	4	18	60	Робота на лекційному занятті	1	8	8	Модульна контрольна робота	20	1	20
Вид діяльності	Максимальна кількість балів за одиницю	Кількість одиниць до розрахунку	Всього																	
Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	4	18	60																	
Робота на лекційному занятті	1	8	8																	
Модульна контрольна робота	20	1	20																	

