

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО
"СИБИТ"

Причина: Я утвердил этот документ
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru,
ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г.
Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23",
O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная
налоговая служба

УТВЕРЖДЕНО:

Ректор

Родионов М. Г.

(протокол от 29.01.2025 № 5)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ»**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки: Психология управления

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

г. Омск, 2025

Разработчики:

Сотрудник по договору гпх (прочие), департамент очного обучения Русецкая К. Е.

**Рецензенты:**

Черкевич Елена Анатольевна, к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии ОмГПУ

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Минобрнауки от 29.07.2020 № 839, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по управлению персоналом", утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н; "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утвержден приказом Минтруда России от 09.10.2015 № 717н; "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н; "Психолог в социальной сфере", утвержден приказом Минтруда России от 14.09.2023 № 716н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Руководитель образовательной программы	Шамис В. А.	Согласовано	29.01.2025, № 5

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Место дисциплины в структуре ОП
4. Объем дисциплины и виды учебной работы
5. Содержание дисциплины
 - 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий
 - 5.2. Содержание разделов, тем дисциплины
6. Рекомендуемые образовательные технологии
7. Оценочные материалы текущего контроля
8. Оценочные материалы промежуточной аттестации
9. Порядок проведения промежуточной аттестации
10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
 - 10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы
 - 10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся
 - 10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине
 - 10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование
11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для применения психологических методов и технологий коррекции в управленческой практике, направленных на развитие персонала, укрепление психического здоровья и повышение мотивации к здоровому образу жизни

Задачи изучения дисциплины:

- Изучение теоретических основ психологической коррекции в контексте организационной среды;
- Ознакомление с методами диагностики личностных и профессиональных характеристик сотрудников;
- Освоение методов и приёмов психологической коррекции, направленных на развитие персонала и профилактику профессионального выгорания;
- Развитие навыков проведения тренингов, коучинговых и консультативных мероприятий;
- Формирование способности оценивать эффективность коррекционных программ и разрабатывать рекомендации по их улучшению.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-2 Способен реализовать психологические технологии, ориентированные на развитие персонала организации, личностный рост сотрудников и охрану их здоровья

ПК-2.1 Знает технологии, методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций сотрудников, методы и формы работы для оказания консультаций по формированию здорового образа жизни

Знать:

ПК-2.1/Зн3 Правила и стандарты оформления документации, отчетности и оценки эффективности психологических программ и мероприятий

ПК-2.1/Зн4 Основные психологические технологии, методы и подходы, используемые для коррекции личностных особенностей, развития персонала и охраны психического здоровья в организации

ПК-2.1/Зн5 Теоретические основы и практические принципы проведения психологической коррекции, тренингов, коучинговых и консультативных программ

ПК-2.2 Умеет применять современные виды технологий и методов развития персонала организации, разрабатывать и реализовывать программы обучения сотрудников, разрабатывать и применять мероприятия психологического характера, направленные на повышение мотивации к здоровому образу жизни

Уметь:

ПК-2.2/Ум4 Выбирать и адаптировать психологические технологии, методы и интервенции для проведения коррекционных программ, направленных на развитие персонала и поддержание здоровья сотрудников

ПК-2.2/Ум5 Проводить тренинги, коучинговые сессии и консультативные встречи, используя профессиональные инструменты психологической коррекции, и осуществлять их диагностику и оценку результатов

ПК-2.2/Ум6 Анализировать эффективность проведенных мероприятий, оформлять отчеты, делать выводы и рекомендации для дальнейшего развития психологических программ в организации

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Психологическая коррекция» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах):
Очная форма обучения - 7, Очно-заочная форма обучения - 7.

Предшествующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Практикум по психологии управления;

Психология управления персоналом;

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Конфликтология;

Организационная психология;

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

Практикум по психологии управления;

Преддипломная практика;

Психология бизнеса;

Психология стресса;

Технологии психологического тренинга;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Седьмой семестр	144	4	82	4	36	42	35	Экзамен (27)
Всего	144	4	82	4	36	42	35	27

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Седьмой семестр	144	4	76	4	36	36	59	Экзамен (9)

Всего	144	4	76	4	36	36	59	9
-------	-----	---	----	---	----	----	----	---

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Введение в психологическую коррекцию	12		4	4	4	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 1.1. Психологическая коррекция как направление прикладной психологии: понятие, цели, история становления	6		2	2	2	
Тема 1.2. Психологическая коррекция в управленческой практике: задачи, принципы, этические основания	6		2	2	2	
Раздел 2. Особенности индивидуальной и групповой психокоррекции	12		4	4	4	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 2.1. Индивидуальная психокоррекция в организационной среде: задачи, методы, ограничения	6		2	2	2	
Тема 2.2. Групповая психокоррекция: форматы, динамика, принципы организации	6		2	2	2	
Раздел 3. Теоретические подходы в психокоррекционной работе	49	2	16	16	15	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 3.1. Психодинамическое направление: техника интерпретации, работа с защитами, бессознательным	6		2	2	2	
Тема 3.2. Поведенческое и когнитивно-поведенческое направление: методы поведенческих интервенций, когнитивной реструктуризации	6		2	2	2	

Тема 3.3. Гуманистическое и экзистенциальное направления: акцент на смысле, ценностях, самоактуализации	6		2	2	2	
Тема 3.4. Гештальт-терапия: работа с осознанием, контактами, "незавершёнными гештальтами"	6		2	2	2	
Тема 3.5. Арт-терапия: использование визуальных, музыкальных, телесных средств как инструмента коррекции	6		2	2	2	
Тема 3.6. Психодрама: моделирование ситуаций, работа с ролями и внутренними конфликтами	6		2	2	2	
Тема 3.7. Современные направления: позитивная психология, майндфулнесс и телесные практики в корпоративной среде.	6		2	2	2	
Тема 3.8. Современные направления: нарративные методы, интегративные краткосрочные подходы	7	2	2	2	1	
Раздел 4. Разработка и проведение коррекционных программ в организациях	34	2	8	16	8	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 4.1. Алгоритм проектирования коррекционной программы.	8		2	4	2	
Тема 4.2. Форматы и технологии тренинговой коррекционной работы.	8		2	4	2	
Тема 4.3. Ведение и фасилитация коррекционной группы.	8		2	4	2	
Тема 4.4. Оценка эффективности и оформление результатов коррекционной программы.	10	2	2	4	2	
Раздел 5. Психологическое благополучие и развитие сотрудников	10		4	2	4	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 5.1. Психологическое благополучие как цель и результат коррекционной работы в организации	5		2	1	2	
Тема 5.2. Организационные условия и практики, способствующие поддержанию психологического здоровья персонала.	5		2	1	2	

Итого	117	4	36	42	35	
--------------	------------	----------	-----------	-----------	-----------	--

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Введение в психологическую коррекцию	14		4	4	6	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 1.1. Психологическая коррекция как направление прикладной психологии: понятие, цели, история становления	7		2	2	3	
Тема 1.2. Психологическая коррекция в управленческой практике: задачи, принципы, этические основания	7		2	2	3	
Раздел 2. Особенности индивидуальной и групповой психокоррекции	14		4	4	6	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 2.1. Индивидуальная психокоррекция в организационной среде: задачи, методы, ограничения	7		2	2	3	
Тема 2.2. Групповая психокоррекция: форматы, динамика, принципы организации	7		2	2	3	
Раздел 3. Теоретические подходы в психокоррекционной работе	58	2	16	16	24	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 3.1. Психодинамическое направление: техника интерпретации, работа с защитами, бессознательным	7		2	2	3	
Тема 3.2. Поведенческое и когнитивно-поведенческое направление: методы поведенческих интервенций, когнитивной реструктуризации	7		2	2	3	
Тема 3.3. Гуманистическое и экзистенциальное направления: акцент на смысле, ценностях, самоактуализации	7		2	2	3	

Тема 3.4. Гештальт-терапия: работа с осознанием, контактами, "незавершёнными гештальтами"	7		2	2	3	
Тема 3.5. Арт-терапия: использование визуальных, музыкальных, телесных средств как инструмента коррекции	7		2	2	3	
Тема 3.6. Психодрама: моделирование ситуаций, работа с ролями и внутренними конфликтами	7		2	2	3	
Тема 3.7. Современные направления: позитивная психология, майндфулнесс и телесные практики в корпоративной среде.	7		2	2	3	
Тема 3.8. Современные направления: нарративные методы, интегративные краткосрочные подходы	9	2	2	2	3	
Раздел 4. Разработка и проведение коррекционных программ в организациях	35	2	8	8	17	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 4.1. Алгоритм проектирования коррекционной программы.	8		2	2	4	
Тема 4.2. Форматы и технологии тренинговой коррекционной работы.	8		2	2	4	
Тема 4.3. Ведение и фасилитация коррекционной группы.	8		2	2	4	
Тема 4.4. Оценка эффективности и оформление результатов коррекционной программы.	11	2	2	2	5	
Раздел 5. Психологическое благополучие и развитие сотрудников	14		4	4	6	ПК-2.1 ПК-2.2
Тема 5.1. Психологическое благополучие как цель и результат коррекционной работы в организации	7		2	2	3	
Тема 5.2. Организационные условия и практики, способствующие поддержанию психологического здоровья персонала.	7		2	2	3	
Итого	135	4	36	36	59	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Введение в психологическую коррекцию

Тема 1.1. Психологическая коррекция как направление прикладной психологии: понятие, цели, история становления

Определение психологической коррекции: направленное психологическое воздействие с целью изменения личностных особенностей, поведения и психоэмоционального состояния.

Отличие коррекции от психотерапии, психоконсультирования и развития.

Цели коррекции в организационном контексте: повышение адаптивности сотрудников, развитие устойчивости, профилактика деструктивных моделей поведения.

Исторические этапы: от психоаналитической школы до современных организационных форм коррекционной работы.

Современные сферы применения коррекции: HR, коучинг-программы (в формате тренинга), тренинги личностного роста и эмоциональной устойчивости.

Тема 1.2. Психологическая коррекция в управленческой практике: задачи, принципы, этические основания

Основные задачи коррекции в управленческом контексте: работа с мотивацией, стрессоустойчивостью, командными отношениями, эмоциональным выгоранием.

Принципы коррекционной работы в организациях: добровольность, конфиденциальность, экологичность, адаптивность методов.

Роль организационного психолога как фасилитатора изменений и посредника между интересами компании и потребностями личности.

Этические аспекты: соблюдение границ, работа с чувствительной информацией, отказ от манипулятивных техник.

Психологическая коррекция как элемент системы заботы о благополучии персонала.

Раздел 2. Особенности индивидуальной и групповой психокоррекции

Тема 2.1. Индивидуальная психокоррекция в организационной среде: задачи, методы, ограничения

Индивидуальная коррекция: работа с отдельным сотрудником для изменения психологических характеристик, мешающих профессиональной эффективности или благополучию.

Цели: снижение тревожности, развитие адаптивных стратегий, повышение мотивации, преодоление эмоционального выгорания.

Ограничения: отсутствие терапевтического контракта, риск подмены консультирования, давление со стороны работодателя.

Этические аспекты: соблюдение границ роли, информированное согласие, отказ от вмешательства при признаках клинической симптоматики.

Тема 2.2. Групповая психокоррекция: форматы, динамика, принципы организации

Групповая психокоррекция: работа с группой сотрудников как целостным организмом, направленная на изменение поведения, установок, эмоциональных реакций.

Форматы: открытые и закрытые группы, одно- и многоразовые встречи, тренинги, мастер-классы.

Групповая динамика: стадии (формирование, конфликт, нормализация, продуктивность, завершение), типичные роли участников.

Принципы: безопасность, структурированность, уважение к границам, фасилитация обратной связи.

Роль ведущего: модерация, эмоциональный контроль, поддержка вовлечённости.

Раздел 3. Теоретические подходы в психокоррекционной работе

Тема 3.1. Психодинамическое направление: техника интерпретации, работа с защитами, бессознательным

Основы психоаналитической традиции в прикладной психологии

Работа с защитными механизмами, сопротивлением, бессознательным

Интерпретация, перенос и контрперенос как инструменты коррекции

Проблема границ применения психодинамики в организационном контексте

Тема 3.2. Поведенческое и когнитивно-поведенческое направление: методы поведенческих интервенций, когнитивной реструктуризации

Базовые понятия: условное обучение, подкрепление, когниции и поведение

Поведенческие интервенции: экспозиция, тренинг навыков, самонаблюдение

Когнитивные техники: реструктуризация, работа с иррациональными установками

Применение КПТ в коррекционных программах для сотрудников (стресс, тревожность, прокрастинация)

Тема 3.3. Гуманистическое и экзистенциальное направления: акцент на смысле, ценностях, самоактуализации

Основные положения: акцент на самоактуализацию, свободу выбора, личностный рост

Роль безоценочного принятия, эмпатии, подлинности

Влияние экзистенциальных тем на психологическое благополучие сотрудников

Ограничения и преимущества подхода в групповой и индивидуальной работе

Тема 3.4. Гештальт-терапия: работа с осознанием, контактами, "незавершёнными гештальтами"

Принципы гештальта: «здесь-и-сейчас», осознание, завершение гештальтов

Практики фокусировки на переживании, эксперимент, диалог

Работа с полярностями и внутренним конфликтом

Возможности гештальт-подхода в краткосрочной коррекции в организациях

Тема 3.5. Арт-терапия: использование визуальных, музыкальных, телесных средств как инструмента коррекции

Арт-терапия как метод работы с образами, эмоциями и бессознательным

Форматы: рисуночные техники, коллаж, мандала, музыкальные и телесные практики

Арт-терапевтические упражнения в тренингах развития эмоционального интеллекта

Адаптация арт-техник для корпоративной среды и краткосрочных программ

Тема 3.6. Психодрама: моделирование ситуаций, работа с ролями и внутренними конфликтами

Основы психодрамы: сценическое проигрывание, спонтанность, катарсис

Роли: протагонист, директор, вспомогательные Я

Техники: зеркаливание, ролевой обмен, пустой стул

Использование психодраматических методов в тренингах и групповых сессиях

Тема 3.7. Современные направления: позитивная психология, майндфулнесс и телесные практики в корпоративной среде.

Позитивная психология: развитие сильных сторон, благодарности, оптимизма.

Майндфулнесс и телесные практики: дыхание, сканирование тела, заземление.

Тема 3.8. Современные направления: нарративные методы, интегративные краткосрочные подходы

Наративные методы: переписывание биографических историй, деконструкция деструктивных сюжетов.

Интегративные подходы: сочетание методов под задачи коррекционной программы.

Раздел 4. Разработка и проведение коррекционных программ в организациях

Тема 4.1. Алгоритм проектирования коррекционной программы.

Этапы разработки: диагностика запроса → формулировка целей → выбор методов → планирование.

чёт особенностей организации: культура, численность, актуальные проблемы.

Построение логики программы: причинно-следственная связка между задачами и методами.

Роль HR и заказчика в формулировании цели и оценки результата.

Ошибки проектирования и риски: перегрузка, неконкретность, игнорирование динамики группы.

Тема 4.2. Форматы и технологии тренинговой коррекционной работы.

Краткосрочные и модульные тренинги как формы коррекции в организациях.

Особенности построения тренинга: ввод, основная часть, завершение, постобработка.

Типы тренингов: стресс-менеджмент, профилактика выгорания, развитие эмоциональной устойчивости.

Технологии: активные упражнения, рефлексия, дискуссии, микрогруппы.

Адаптация под целевую аудиторию: руководители, линейные сотрудники, смешанные команды.

Тема 4.3. Ведение и фасилитация коррекционной группы.

Навыки модерации и поддержания групповой динамики.

Работа с сопротивлением и деструктивными проявлениями.

Создание условий безопасности: правила, рамки, ведущий как носитель нормы.

Удержание фокуса на цели программы.

Этичные способы поддержки глубины без клинического вмешательства.

Тема 4.4. Оценка эффективности и оформление результатов коррекционной программы.

Цели оценки: управленческая, развивающая, формирующая обратную связь.

Методы оценки: анкетирование, самооценка, наблюдение, групповая рефлексия.

Постпрограмма: как зафиксировать результаты, как передать HR и руководству.

Подготовка документации: отчёты, заключения, рекомендации.

Формирование обоснованных выводов для дальнейшего развития программ.

Раздел 5. Психологическое благополучие и развитие сотрудников

Тема 5.1. Психологическое благополучие как цель и результат коррекционной работы в организации

Понятие психологического благополучия: субъективные и объективные показатели.

Структура благополучия: эмоциональное, когнитивное, социальное, профессиональное.

Факторы, влияющие на благополучие сотрудников: рабочая среда, стиль управления, культура организации.

Роль коррекционных программ в поддержке и восстановлении благополучия.

Благополучие как ресурс устойчивости, мотивации и эффективности.

Тема 5.2. Организационные условия и практики, способствующие поддержанию психологического здоровья персонала.

Корпоративные инициативы: профилактические тренинги, дни заботы, ресурсоориентированные мероприятия.

Лидерство и благополучие: роль управленца в поддержке психологически безопасной среды.

Интеграция коррекционных элементов в систему развития персонала.

Примеры успешных программ в российских и зарубежных компаниях.

Перспективы: формирование культуры заботы и устойчивости как стратегический ресурс бизнеса.

6. Рекомендуемые образовательные технологии

При преподавании дисциплины применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа;
- лекции с разбором практических ситуаций.

Семинарские занятия по дисциплине ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На семинарских занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, инициативный обзор проблемного вопроса, письменная работа.

7. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Очная форма обучения, Экзамен, Седьмой семестр.

1) электронное тестирование в системе Moodle.

Время на выполнение ограничено, повторное прохождение не допускается.

2) вопросы для устного ответа на экзамене.

Промежуточная аттестация: Очно-заочная форма обучения, Экзамен, Седьмой семестр.

1) электронное тестирование в системе Moodle.

Время на выполнение ограничено, повторное прохождение не допускается.

2) вопросы для устного ответа на экзамене.

8. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Введение в психологическую коррекцию

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2

Тема 1.1. Психологическая коррекция как направление прикладной психологии: понятие, цели, история становления

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

В чём принципиальное отличие коррекции от консультирования и психотерапии?

Почему психологическая коррекция становится актуальной именно в организационном контексте XXI века?

Как менялись цели и методы коррекции от психоанализа к современным краткосрочным подходам?

Можно ли говорить о психологической коррекции как о форме профилактики, а не только изменения?

Какая роль психолога в организации — эксперт, медиатор, фасилитатор изменений?

Практическое занятие

Задание 1: Дискуссия в мини-группах + общая фасилитация.

Разделитесь на группы. Каждая группа анализирует один пример (кейсы даны преподавателем) и определяет:

- в чём в нём проявляется именно психологическая коррекция, а не терапия или консультирование;
- возможно ли реализация коррекционного подхода в данном случае в организации.

Обсуждение и защита выводов в общем круге.

Задание 2. Дискуссия в мини-группах + презентация

Разделитесь на 3–4 группы. Каждая получает описание ситуации (корпоративный конфликт, демотивация, стресс и т.п.).

Задание определить, какие формы работы уместны — коррекция, консультирование, обучение.

Защитить позицию: где границы между подходами и почему выбран коррекционный формат.

Тема 1.2. Психологическая коррекция в управленческой практике: задачи, принципы, этические основания

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Каковы главные риски вмешательства психолога в рабочую среду?

Где проходит граница между поддержкой и манипуляцией?

Какие последствия могут возникнуть при нарушении этики в коррекционной работе?

В каких случаях целесообразно отказаться от проведения коррекции?

Кто и как должен принимать решение о запуске коррекционной программы в организации?

Практическое занятие

Задание 1. Интерактивная ролевая игра «границы дозволенного»

Участники получают карточки с ролями: психолог, сотрудник, HR, заказчик, руководитель.

Каждой паре даётся сценарий взаимодействия, в котором есть потенциальные нарушения (навязывание участия, утечка информации, двойные роли и т.п.).

Игровая сцена (3–5 мин), затем групповая рефлексия — что было нарушено и как это исправить.

Задание 2. Анализ этического кейса + позиционное обсуждение

Один общий кейс (например, психолог узнаёт от сотрудника информацию, важную для бизнеса).

Участники делятся на мини-группы и отстаивают разные позиции: соблюдение этики, интересы компании, компромисс.

Каждая группа готовит «этический аргумент» и представляет свою позицию в формате управленческого совета.

Раздел 2. Особенности индивидуальной и групповой психокоррекции

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2

Тема 2.1. Индивидуальная психокоррекция в организационной среде: задачи, методы, ограничения

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;

б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие задачи может эффективно решать индивидуальная психокоррекция в корпоративной среде?

Какие методы наиболее безопасны и результативны при работе один на один в организации?

Что делать, если сотрудник отказывается от участия в коррекционной работе?

Как соблюсти этические границы при работе в интересах и сотрудника, и работодателя?

Возможна ли индивидуальная коррекция без перехода в формат консультации?

Практическое занятие

Задание 1. Ситуационный анализ «границы и ограничения»

Формат: мини-группы + модерация

Материал: преподаватель даёт 3–4 кейса (на выбор группам), например:

Руководитель просит психолога «поработать» с сотрудником, у которого снижена мотивация.

Сотрудник в индивидуальной работе делится информацией, которая влияет на бизнес-решения.

Психолог замечает признаки выраженного выгорания у сотрудника, но тот отказывается от участия.

Задача групп:

Определить — есть ли в ситуации потенциал для индивидуальной коррекции?

Какие ограничения есть у психолога в данной ситуации (этические, профессиональные, структурные)?

Как можно было бы грамотно выстроить взаимодействие, не переходя границы роли?

Формат представления: короткий устный разбор (по шаблону: проблема — ограничения — возможное решение).

Тема 2.2. Групповая психокоррекция: форматы, динамика, принципы организации

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий;

б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Чем групповая психокоррекция принципиально отличается от тренинга?

Какие механизмы «лечат» в группе — нормализация, поддержка, ролевое взаимодействие?

Как создать безопасное пространство в группе сотрудников, работающих вместе?

Что делать с сопротивлением и пассивностью в группе?

Какие ограничения есть у группового формата в условиях организации?

Практическое занятие

Задание 1. Мини-тренинг с элементами групповой динамики

Формат: фасилитируемая групповая работа

Ведущий проводит короткую тренинговую сессию (20–25 мин) по теме «сплочённость в команде» или «саморегуляция».

Во время сессии студенты играют роли: активный участник, молчун, критик, деструктивный участник и т.п.

После — групповая рефлексия:

- что происходило с группой на разных этапах;
- как вел себя фасилитатор и где он влиял/терял контроль;
- что можно улучшить при ведении реальной коррекционной группы.

Задание 2. Конструктор групповой программы

Формат: проектная работа в мини-группах

Каждая команда конструирует схему групповой коррекционной программы по заданной цели (например: профилактика выгорания, снижение тревожности, развитие осознанности).

В схеме должно быть:

- 1 цель
- 2–3 техники (описанных кратко)
- формат (один/много раз, сколько участников, как подбирать)
- этапы: ввод, основная часть, завершение

Презентация идеи по шаблону “цель — методы — результат” (3–4 минуты). Обратная связь от других групп.

Форма контроля/оценочное средство: Письменное задание

Вопросы/Задания:

1. Выполнение реферата

Тематика и номер темы для выполнения реферата определяется по таблице, представленной в Приложении №4.

Раздел 3. Теоретические подходы в психокоррекционной работе

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2

Тема 3.1. Психодинамическое направление: техника интерпретации, работа с защитами, бессознательным

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

В чём ценность психодинамического подхода в работе с глубинными причинами поведения?

Какие элементы психоаналитической традиции могут быть адаптированы к корпоративному контексту?

Что мешает использовать психодинамику в условиях краткосрочной коррекции?

Какие элементы психоанализа уместны в краткосрочной коррекции?

Можно ли безопасно применять интерпретацию и работу с сопротивлением в организационной среде?

Как отличить бессознательные механизмы от привычек и выученного поведения?

Как адаптировать «тёплую дистанцию» и аналитическую позицию к тренинговой среде?

Практическое занятие

Задание 1. Диагностика защитных механизмов (игра «Угадай защиту»)

Формат: мини-группы + обсуждение

Преподаватель раздаёт карточки с краткими описаниями рабочих ситуаций, в которых проявляются различные защитные механизмы (проекция, вытеснение, рационализация и др.). Группы определяют, какой защитный механизм проявляется в каждой ситуации и обсуждают, как он может мешать профессиональной эффективности.

Обсуждение: можно ли безопасно работать с этой защитой в условиях корпоративной коррекции?

Задание 2. Карта переноса: разбор ролей и ожиданий

Формат: индивидуальная работа + обмен

Студенты описывают гипотетическую ситуацию: «я — психолог, передо мной сотрудник с затруднением».

Задание: проанализировать, какие эмоции, ожидания и реакции могут возникать у сотрудника по отношению к психологу («перенос»), и у психолога — в ответ («контрперенос»).

Обсуждение: где возможны ошибки, и как с этим работать в рамках этики и ограничений организационной среды?

Задание 3. Ролевая сцена «невидимая мотивация»

Формат: парная ролевая игра

Один играет сотрудника с внутренним саботажем/пассивной агрессией, второй — психолога, который ведёт беседу, не задавая прямых интерпретаций.

Задача: психолог может использовать только вопросы, перефразы и наблюдения («я замечаю, что...»).

После 5–6 минут — рефлексия: что удалось увидеть, какие бессознательные темы начали проявляться, и где предел работы без терапевтического контракта.

Тема 3.2. Поведенческое и когнитивно-поведенческое направление: методы поведенческих интервенций, когнитивной реструктуризации

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие поведенческие техники наиболее применимы в коррекционных программах для сотрудников?

Как изменяется эффективность КПТ при переходе от терапии к тренингу?

В чём сила когнитивной реструктуризации при работе со стрессом и выгоранием?

Как сформулировать позитивную замену деструктивному убеждению?

Возможна ли быстрая «перепрошивка» мышления — миф или реальность?

Практическое занятие

Задание 1. Работа с иррациональными убеждениями (мини-группа «до – после»)

Формат: работа в тройках

Один участник озвучивает типичную установку сотрудника (например: «если я не справлюсь — меня уволят», «если я устал — значит, я слабый»).

Остальные по очереди формулируют:

какую иррациональную схему они в этом слышат,
какую альтернативную установку можно предложить.

Затем участники меняются ролями.

Итог: мини-обсуждение — насколько легко заменить убеждение, и какие «защиты» у него есть.

Задание 2. Моделирование поведенческого тренинга

Формат: микрогруппы + презентация

Группам даётся ситуация: например, сотрудник не умеет отстаивать границы или испытывает сложности с публичными выступлениями.

Задание: разработать поведенческое упражнение, которое позволит:

- отрепетировать нужный навык,
- получить обратную связь,
- сохранить безопасность в группе.

Каждая группа демонстрирует своё упражнение. Остальные дают обратную связь как участники и наблюдатели.

Задание 3. Таблица самонаблюдения: когниции – эмоции – поведение

Формат: индивидуальная работа + обсуждение

Студентам предлагается в течение 10 минут заполнить таблицу по личной или рабочей ситуации:

Ситуация

Автоматическая мысль

Эмоция

Поведение

Альтернатива

Затем в парах — обсуждение: как можно было бы использовать этот инструмент в коррекционной программе для сотрудников.

Преподаватель завершает: где и как таблица может быть уместна в условиях группы / тренинга.

Тема 3.3. Гуманистическое и экзистенциальное направления: акцент на смысле, ценностях, самоактуализации

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какую ценность имеет принятие и эмпатия в коррекционной работе с персоналом?

Какие экзистенциальные темы чаще всего поднимаются в организациях?

Где проходит грань между поддержкой и избыточной мягкостью?

Возможно ли внедрять идеи смысла и ответственности в корпоративной среде?

Что мешает сотрудникам самоактуализироваться на рабочем месте?

Практическое занятие

Задание 1. «Формула эмпатии»: групповая тренировка понимания

Формат: тройки: говорящий – слушающий – наблюдатель

Первый участник делится бытовой или профессиональной историей (3–4 мин).

Второй отражает чувства и смыслы, не давая советов, не оценивая (использует формулу: «Ты чувствуешь... потому что...»).

Третий — наблюдатель, отслеживает, где слушание превращалось в интерпретацию или

совет.

Затем роли меняются. В завершении — рефлексия: что мешает быть эмпатичным в рабочих условиях?

Задание 2. Упражнение «Линия смыслов»

Формат: групповая работа с элементом движения / визуализации

Участникам предлагается мысленно вспомнить сложный профессиональный или учебный период.

На флипчарте или доске рисуется линия времени, где каждый участник отмечает точку и коротко отвечает:

- Что это был за этап?
- Что помогло пройти?
- Какой смысл был найден потом?

Обсуждение: как идея экзистенциального смысла может поддерживать в условиях неопределённости.

Задание 3. Кейс-дискуссия «помощь или вторжение?»

Формат: позиционное обсуждение в мини-группах

Преподаватель даёт кейс: сотрудник переживает личный кризис, но проявляет профессиональную эффективность. HR просит «помочь».

Группы делятся на 3 позиции:

Интервенция уместна — ради заботы.

Интервенция недопустима — нарушает границы.

Возможен компромисс — но с какими условиями?

Каждая группа аргументирует свою позицию.

Завершение — вывод о ценности личной свободы и уважении к выбору как принципу гуманистической коррекции.

Тема 3.4. Гештальт-терапия: работа с осознанием, контактами, "незавершёнными гештальтами"

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

В чём сила осознания «здесь и сейчас» для коррекционной работы?

Как работать с незавершёнными гештальтами в корпоративной среде?

Какие техники гештальта наиболее применимы в тренингах и группах?

Как безопасно использовать диалог с «частями себя» или с воображаемым собеседником?

Гештальт — метод действия или осознания?

Практическое занятие

Задание 1. Упражнение «Я осознаю...»

Формат: круговая тренировка осознания

Участники сидят в кругу и в течение 1–2 минут по очереди завершают фразу:

- «Я осознаю, что...» (напр., «Я осознаю, что напряжён», «Я чувствую раздражение»).

Задача: фиксировать только наблюдаемые ощущения, эмоции, действия — без анализа и

объяснений.

Завершение: обсуждение — как это работает? Что даёт контакт с текущим состоянием? Насколько это применимо в тренинге?

Задание 2. Микроработа с «незавершённым гештальтом»

Формат: работа в парах

Участник А вспоминает ситуацию, где осталась «незавершённость» — что-то не было сказано, завершено, прожито.

Участник В помогает сформулировать фразу, которую можно было бы сказать (техники: «письмо», «пустой стул», «если бы ты был здесь...»).

Обсуждение: что дало формулирование? Можно ли в рабочей среде предложить сотруднику завершить ситуацию? Как?

Задание 3. Диалог с частью себя

Формат: ролевая работа + мини-инсценировка

Участникам предлагается выбрать внутренний конфликт (например, «хочу уйти — боюсь потерять стабильность»).

С помощью партнёра они разыгрывают внутренний диалог двух частей (желание и страх, долг и свобода и т.п.).

Затем группа обсуждает:

- какие эмоции проявились?
- как это может использоваться в групповом тренинге?
- где граница между тренингом и терапией?

Тема 3.5. Арт-терапия: использование визуальных, музыкальных, телесных средств как инструмента коррекции

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Почему арт может быть эффективнее слов в работе с эмоциями?

Как адаптировать арт-техники под бизнес-задачи?

Какие форматы арт-терапии наиболее применимы в тренинговой среде?

Где проходит грань между творческим выражением и психологическим вмешательством?

Насколько важна интерпретация или арт — это исключительно процесс?

Практическое занятие

Задание 1. Рисунок «мой ресурс»

Формат: индивидуальная визуализация + групповая презентация

Участникам предлагается изобразить (простыми средствами — маркеры, карандаши) символ или образ того, что даёт им устойчивость в стрессовых ситуациях.

Затем — короткая презентация в группе (1 мин), при желании — без пояснений.

Обсуждение: как символическое изображение работает с эмоциями? В чём терапевтический потенциал этого в тренингах?

Задание 2. Коллаж «как я работаю с эмоциями»

Формат: работа в парах с последующей демонстрацией

Из предложенных вырезок, символов, стикеров участники собирают визуальный коллаж на тему: «что я делаю со своими эмоциями на работе».

Партнёр помогает озвучить/дополнить смыслы (активное слушание).

Коллажи выставляются в «галерее» — каждый делает краткий комментарий, как это можно использовать в тренинге.

Обсуждение: какие темы через коллаж открываются проще, чем в разговоре?

Задание 3. Метафорические карточки: вход в контакт с чувствами

Формат: мини-группы по 3 человека

Преподаватель раздаёт карточки с абстрактными образами (пейзажи, текстуры, фигуры, ассоциации).

Один участник выбирает карту, которая откликается его текущему эмоциональному состоянию.

Остальные задают по очереди вопросы в стиле: «что в этом образе про тебя?», «если бы это был звук/движение — какой?»

Обсуждение: можно ли использовать это в бизнес-тренинге? Где граница между «глубоко» и «слишком лично»?

Тема 3.6. Психодрама: моделирование ситуаций, работа с ролями и внутренними конфликтами

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Чем психодрама отличается от ролевых игр в тренинге?

Как помочь участнику безопасно войти в роль и выйти из неё?

Что даёт зеркаливание и ролевой обмен в коррекционной работе?

Какие темы наиболее эффективно прорабатываются через психодраму?

Как адаптировать психодраму для организации без театрализации?

Практическое занятие

Задание 1. Ролевая репетиция «сложный разговор»

Формат: парная работа с наблюдателем

Один участник — «протагонист», готовящийся к сложному разговору (например, с начальником, подчинённым, коллегой).

Второй — «партнёр по роли» играет собеседника.

Протагонист пробует провести диалог, используя разные стратегии.

Наблюдатель фиксирует эмоциональные моменты, сигналы напряжения, проблески ясности.

Затем обсуждение в тройке: что было неожиданно, какие эмоции всплыли, как можно использовать это в корпоративной коррекции.

Задание 2. Упражнение «зеркало»

Формат: демонстрация в парах + обсуждение

Первый участник делится короткой историей (2–3 минуты) из профессиональной жизни, в которой чувствовал напряжение/неловкость.

Второй — «зеркалит» его: разыгрывает то же поведение, жесты, интонации, слова — с максимально точной передачей.

Первый участник наблюдает, а затем говорит: что он увидел «со стороны»? Что понял? Что бы хотел изменить?

Обсуждение: в чём сила «зеркала» как психодраматической техники? Когда её можно применять в групповой работе?

Задание 3. «Пустой стул» — мягкий формат

Формат: фасилитируемая мини-группа (3–4 человека)

Участник выбирает ситуацию (не обязательно травматичную), в которой не был проговорен важный момент.

Перед ним ставится пустой стул — символ собеседника.

Он проговаривает, что хотел бы сказать (3–5 фраз), без погружения в глубокую драму.

Остальные дают обратную связь: что откликнулось, какие эмоции были заметны, как это может быть использовано в тренинговой работе.

Обсуждение: подходит ли эта техника для HR-программы? Что важно предусмотреть?

Тема 3.7. Современные направления: позитивная психология, майндфулнесс и телесные практики в корпоративной среде.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий;

б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Что общего у позитивной психологии и организационного развития?

Как работа с сильными сторонами может служить целям коррекции?

Почему практики благодарности и оптимизма эффективны в корпоративной среде?

Как работает майндфулнесс на уровне саморегуляции и снижения стресса?

Что можно и нельзя делать с телесными практиками в группе?

Практическое занятие

Задание 1. Упражнение «три хороших события»

Формат: индивидуальная работа + мини-группы

Участники записывают 3 события за последние дни, которые принесли им удовольствие, радость или смысл.

Затем делятся в тройках: какое из событий было самым неожиданным? Что это даёт на уровне состояния?

Обсуждение: как такая практика может быть встроена в корпоративную коррекционную программу?

Задание 2. Телесное сканирование (майндфулнесс-практика)

Формат: короткая групповая медитация под голос преподавателя

Ведущий проводит практику сканирования тела (от макушки до стоп), фокусируя внимание на ощущениях, без оценки.

Затем участники делятся: что было легко/сложно заметить, отвлекало ли что-то, какие ощущения появились.

Обсуждение: как краткие майндфулнесс-практики могут снижать уровень стресса и включаться в рабочий день?

Задание 3. Ресурсная доска «мои сильные стороны»

Формат: визуальное упражнение в парах

Участники составляют список своих сильных качеств и умений, которые помогают справляться с трудностями.

Партнёр дополняет — что он замечает в человеке (со стороны).

Обсуждение: как такой приём может работать в тренинге уверенности/мотивации в коллективе?

Тема 3.8. Современные направления: нарративные методы, интегративные краткосрочные подходы

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Что даёт сотруднику переписывание личной или профессиональной истории?

Какие риски есть в использовании нарратива в открытых группах?

Почему интегративный подход становится ведущим в современных программах?

Как грамотно комбинировать техники, не создавая хаоса?

Где проходит грань между адаптацией метода и его искажением?

Практическое занятие

Задание 1. Упражнение «другая версия истории»

Формат: парная работа

Один участник рассказывает короткую личную/профессиональную историю, связанную с трудностью.

Второй — переписывает эту историю, сохраняя факты, но меняя акценты: в сторону развития, силы, преодоления.

Затем участник читает новую версию вслух.

Обсуждение: как изменение нарратива влияет на самовосприятие?

Задание 2. Метод «я — до / я — после»

Формат: индивидуальная карта + малое обсуждение

Участникам предлагается нарисовать (схематично) два состояния:

«Я до стрессовой ситуации»

«Я после неё (сегодня)»

Затем — ответ на вопросы:

- Что я потерял?
- Что приобрёл?
- Что изменилось во мне?

Обсуждение: может ли это использоваться в посткризисных программах для сотрудников?

Задание 3. Конструктор интегративной программы

Формат: работа в микрогруппах (3–4 человека)

Каждая группа получает цель (например: «повысить эмоциональную устойчивость у сотрудников поддержки»).

Задача: составить прототип программы из 2–3 сессий, сочетая подходы (например: КПТ + арт, гештальт + майндфулнесс).

Презентация в формате питча.

Обсуждение: как соблюсти логику, не сделать «винегрет», и учитывать ограничения организационной среды?

Раздел 4. Разработка и проведение коррекционных программ в организациях ***Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2***

Тема 4.1. Алгоритм проектирования коррекционной программы.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

С чего начинается разработка программы: с запроса, проблемы или цели?

Как отличить симптом от причины при формулировке целей?

Что важнее — универсальность программы или её точная настройка под контекст?

Кто должен участвовать в проектировании: только психолог или команда?

Как избегать типичных ошибок при планировании программы?

Практическое занятие

Задание 1. Кейсы: от запроса к цели

Формат: работа в мини-группах

Преподаватель даёт кейсы:

- «увеличился уровень конфликтов в команде»
- «высокая текучесть у новых сотрудников»
- «у руководителей наблюдается эмоциональное выгорание»

Задача:

определить, может ли быть применена коррекционная программа,

сформулировать цель,

выделить, какие параметры нужно уточнить у заказчика (HR/руководства).

Обсуждение: что делать, если цель не формулируется чётко?

Задание 2. Пошаговый алгоритм: «сухая сборка»

Формат: парная работа + презентация

Участникам предлагается составить «скелет» программы (не на конкретную тему, а по универсальному шаблону):

Исходный запрос →

Цель →

Диагностика →

Методы →

Этапы →

Результаты →

Методы оценки

Затем пары меняются планами и дают друг другу обратную связь по логике и полноте.

Тема 4.2. Форматы и технологии тренинговой коррекционной работы.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Чем коррекционный тренинг отличается от обучающего?

Какие форматы тренинга наиболее эффективны для краткосрочной работы?

Как выбрать методы и упражнения, если участники — сотрудники одной команды?

Насколько допустимы телесные или арт-методы в корпоративном тренинге?

Что делать, если участники отказываются включаться?

Практическое занятие

Задание 1. Конструктор модульного тренинга

Формат: работа в микрогруппах (3–4 человека)

Каждая группа получает тему тренинга (на выбор или по жребию):

- стресс-менеджмент,
- профилактика выгорания,
- развитие саморегуляции,
- принятие изменений.

Задание: спроектировать структуру из 3 блоков, указав формат: упражнение, дискуссия, техника.

Презентация: логика, ожидаемый результат, длительность.

Задание 2. Методический фильтр

Формат: анализ предложенных методик

Преподаватель раздаёт описания упражнений (в том числе «пограничных» — слишком терапевтичные, слишком абстрактные, чрезмерно креативные).

Студенты должны: оценить, подходит ли метод для коррекции в организации, дать аргументы — почему да / нет, предложить адаптацию, если метод потенциально применим, но требует корректировки.

Тема 4.3. Ведение и фасилитация коррекционной группы.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие этапы групповой динамики нужно учитывать при планировании сессий?

Как создать «контейнер» безопасности в группе незнакомых людей?

Что делать с проявлениями агрессии, тревоги, закрытости?

Как поддерживать равновесие между раскрытием и эффективностью?

В чём отличие роли ведущего от роли модератора?

Практическое занятие

Задание 1. «Группа с трудными участниками» (симуляция + анализ)

Формат: ролевая сцена в мини-группах

Группа из 4–5 человек разыгрывает начало условной тренинговой сессии.

Участникам заранее раздаются роли:

- гиперактивный участник,
- молчун,
- скептик,
- демонстративный лидер и др.

Один — ведущий/фасилитатор.

Задача: удерживать рамку, вовлекать, не провалиться в конфликт.

После — совместный разбор: что помогло/мешало, какие техники оказались эффективны.

Задание 2. Мини-супервизия по ситуациям из практики

Формат: кейсовый метод + фасилитируемая дискуссия

Преподаватель или сами студенты предлагают примеры сложных групповых ситуаций (например, эмоциональный взрыв, конфликт, игнор, «уход в молчание»).

Каждая группа обсуждает:

- что могло стать причиной,
- что может предпринять ведущий,
- какие превентивные меры могли бы это предотвратить.

Итог — «сборник приёмов», оформленный как общая таблица по классам затруднений.

Тема 4.4. Оценка эффективности и оформление результатов коррекционной программы.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Что именно можно и нужно измерять после коррекционной программы?

Какие методы оценки дадут максимум информации при минимуме затрат?

Как корректно собрать обратную связь и не получить искажённые данные?

Как представить результаты руководству: цифры, кейсы, выводы?

Нужно ли оформлять письменный отчёт? Если да — в каком виде?

Практическое занятие

Задание 1. Сбор инструментов оценки

Формат: работа в парах + сбор общего списка

Каждая пара получает формат коррекционной работы (тренинг, групповая сессия, индивидуальная поддержка).

Задача:

- подобрать не менее 3 методов оценки результата (количественных и качественных);
- указать: когда применять (до/после), кому давать, как анализировать.

Группой формируется единая таблица методов, пригодная для методички.

Задание 2. Написание итогового отчёта (мини-версия)

Формат: индивидуальная или парная работа

Участникам даётся шаблон отчёта (структура: цель, аудитория, методы, итоги, выводы, предложения).

Задача: на основе одного из предыдущих проектных заданий (или кейса) составить краткий отчёт (до 1 стр.).

Обсуждение: какие формулировки лучше воспринимаются управленцами/HR, как говорить о сложных вещах «профессионально, но понятно».

Форма контроля/оценочное средство: Практическое задание

Вопросы/Задания:

1. Выполнение практической работы

Вариант выбирают по соответствию первой буквы фамилии студента и номера направления, в соответствии с Приложением № 5.

Раздел 5. Психологическое благополучие и развитие сотрудников

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2

Тема 5.1. Психологическое благополучие как цель и результат коррекционной работы в организации

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Как отличить психологическое благополучие от просто отсутствия проблем?

Какие признаки снижения благополучия можно заметить в рабочей среде?

Может ли коррекционная программа быть профилактической, а не восстановительной?

Почему эмоциональное и профессиональное благополучие нельзя разделять в работе?

В каких случаях благополучие становится задачей не только психолога, но и HR?

Практическое занятие

Задание: «Разработка календарного плана инициатив по поддержке психологического благополучия»

Формат: групповая проектная работа (3–4 человека)

Цель:

Создать реалистичный календарный план мероприятий для организации, направленный не на «тушение пожаров», а на системное формирование культуры заботы и устойчивости как части корпоративной стратегии.

Условия задания:

Организация — среднего размера (100–300 человек).

У вас есть поддержка HR, но ограниченный бюджет.

Целевые сотрудники — не только уязвимые, но и «тихие профессионалы», нуждающиеся в ресурсах.

Ваш план должен быть реалистичным и выполнимым, не перегружающим персонал.

В структуру плана должно входить:

Ежемесячные инициативы (1–2 активности в месяц), включая:

ресурсные тренинги,
профилактические мини-сессии,
элементы обратной связи,

«дни заботы» или антивывгорающие практики, инициативы саморегуляции, цифрового детокса и т.п.

Сезонные особенности (например: адаптация после отпусков, высокий сезон продаж, декабрьский перегруз и др.)

Форматы:

- мини-активности,
- микротренинги,
- визуальные кампании,
- фасилитированные обсуждения,
- участие руководства в культуре заботы.

Ожидаемый эффект:

- какие риски снижаются,
- как это влияет на благополучие и удержание сотрудников,
- как можно измерить результат

Тема 5.2. Организационные условия и практики, способствующие поддержанию психологического здоровья персонала.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие инициативы действительно работают в поддержке психологического здоровья?

Что может делать организация, если у неё нет выделенного психолога?

Как лидер влияет на благополучие подчинённых?

Что эффективнее: единичные мероприятия или системная программа?

Какие элементы корпоративной культуры усиливают или, наоборот, подрывают усилия по поддержке благополучия?

Практическое занятие

Представление презентации: календарь на 6–12 месяцев + короткая защита проекта

9. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Седьмой семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание

Выполнить итоговое задание из Приложения №6,7

Очно-заочная форма обучения, Седьмой семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание

Выполнить итоговое задание из Приложения №6,7

10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Пешкова, В. Е. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Коррекционно-педагогические воздействия»: учебно-методическое пособие / В. Е. Пешкова. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 72 с. - 978-5-4475-4120-0. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/426829> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
2. Астафьева, О. П. Коррекционная психология: шпаргалка: учебное пособие / О. П. Астафьева, Е. Г. Имашева. - 2-е изд. - Саратов: Научная книга, 2020. - 32 с. - 978-5-9758-1996-3. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578370> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
3. Подольская, О. А. Основы коррекционной педагогики и психологии: учебное пособие / О. А. Подольская, И. В. Яковлева. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2018. - 170 с. - 978-5-4475-9772-6. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495845> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Абрамова, Г. С. Психологическое консультирование: теория и практика: учебное пособие / Г. С. Абрамова. - Москва: Прометей, 2018. - 362 с. - 978-5-906879-71-4. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483175> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
2. Гриднева, С. В. Феноменология страхов: психологическая коррекция и профилактика: учебник / С. В. Гриднева, А. И. Тащёва. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Южный федеральный университет, 2018. - 161 с. - 978-5-9275-2500-3. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499625> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
3. Губина, С. Т. Диагностика и коррекция личности с помощью музыкальных средств воздействия: монография / С. Т. Губина. - Москва: Библио-Глобус, 2018. - 315 с. - 978-5-907063-22-8. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.18334/9785907063228> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
4. Карпович, Т. Н. Система метафор в психологическом консультировании и коррекции: учебно-методическое пособие / Т. Н. Карпович, И. М. Павлова. - Минск: РИПО, 2016. - 80 с. - 978-985-503-588-7. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485929> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
5. Обухова, Ю. В. Практическая психология личности: тренинговые технологии в работе педагога-психолога: учебное пособие / Ю. В. Обухова. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Южный федеральный университет, 2020. - 124 с. - 978-5-9275-3654-2. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=619065> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
6. Головин, Г. В. Тренинг креативности: учебно-методическое пособие / Г. В. Головин. - Липецк: Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2023. - 76 с. - 978-5-907655-60-7. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708047> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <http://lib.sano.ru> - Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64

Ресурсы «Интернет»

1. <https://library.omgru.ru/> - Электронная библиотека ФГБОУ ВО "Омский государственный педагогический университет"
2. <https://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий
3. <https://vse-uchebniki.ru/uchebnik-po-psixologii/> - Все учебники по психологии
4. <http://do.sano.ru> - Система дистанционного обучения Moodle (СДО Moodle)
5. <http://www.sibit.sano.ru> - Официальный сайт образовательной организации

10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине студентами и преподавателями используются следующие современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru>).
2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64 (<http://lib.sano.ru>).
3. Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
4. Электронная справочная система ГИС Омск.

10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Институт располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие помещения, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

Для лекций, семинаров (практических), групповых, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, ГИА

Мультимедийная учебная аудитория № 303

Перечень оборудования

- Доска маркерная - 1 шт.
- Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
- Проектор - 1 шт.
- Стол - 15 шт.
- Стол преподавателя - 30 шт.
- Стул - 1 шт.
- Стул преподавателя - 1 шт.
- Тематические иллюстрации - 1 шт.
- Трибуна - 1 шт.
- Учебно-наглядные пособия - 1 шт.
- Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office стандартный 2016
7-Zip 24.08(x64)

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Для лекций, семинаров (практических), групповых и индивидуальных консультаций,
текущего контроля, промежуточной аттестации
Мультимедийная учебная аудитория № 305

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Круглый стол - 3 шт.
Проектор - 1 шт.
Стол одноместный - 10 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 27 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office стандартный 2016
7-Zip 24.08(x64)

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus

Информационно-библиотечный центр, помещение для самостоятельной работы
обучающихся, НИР обучающихся, курсового проектирования
Аудитория для самостоятельной работы студентов № 413

Перечень оборудования
Мягкая зона - 1 шт.
Персональный компьютер - 11 шт.
Стол - 9 шт.
Стул - 23 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Microsoft Windows 8.1 Pro Russian
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

ВИДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Успешное освоение теоретического материала по дисциплине требует самостоятельной работы, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам дисциплины. Самостоятельная работа студентов предусматривает следующие виды:

1. Аудиторная самостоятельная работа студентов – выполнение на практических занятиях и лабораторных работах заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);
2. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – подготовка к лекционным, практическим занятиям, лабораторным работам, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.

Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску студентами информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.

При планировании и организации времени для изучения дисциплины необходимо руководствоваться п. 5.1 или 5.2 рабочей программы дисциплины и обеспечить последовательное освоение теоретического материала по отдельным вопросам и темам (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине:

1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;
2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных, практических занятий, лабораторных работ;
3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;
4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;
5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;
6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).

В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за консультацией к преподавателю.

При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах недельного содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет. Студенты при выполнении самостоятельной работы могут воспользоваться учебно-методическими материалами по дисциплине, представленными в электронной библиотеке института, и предназначенными для подготовки к лекционным и семинарским занятиям.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценка компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания и технологической картой дисциплины (ПРИЛОЖЕНИЕ №1).

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего и промежуточного контроля представлены в ПРИЛОЖЕНИИ №3

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в виде выполнения тестирования и/или итоговой работы.

Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.

При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины (ПРИЛОЖЕНИЕ №6)

Оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в Институте, и технологической картой дисциплины

ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ НА ЭТАПЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Формируемые компетенции: ПК-2.1, ПК-2.2

1) Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)

При преподавании дисциплины «Психологическая коррекция» применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа.

Практические занятия по дисциплине «Психологическая коррекция» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На практических занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, письменная работа.

2) Письменное задание (реферат)

Формируемые компетенции: ПК-2.1, ПК-2.2

Целью работы является обобщение и систематизация теоретического материала в рамках исследуемой проблемы.

В процессе выполнения работы решаются следующие задачи:

1. Формирование информационной базы:

- анализ точек зрения зарубежных и отечественных специалистов в области психологической коррекции;
- конспектирование и реферирование первоисточников в качестве базы для сравнения, противопоставления, обобщения;
- анализ и обоснование степени изученности исследуемой проблемы;
- подготовка библиографического списка исследования.

2. Формулировка актуальности темы:

- отражение степени важности исследуемой проблемы;
- выявление соответствия задачам теории и практики, решаемым в настоящее время;
- определение места выбранной для исследования проблемы в социологии.

3. Формулировка цели и задач работы:

- изложение того, какой конечный результат предполагается получить при проведении теоретического исследования;
- четкая формулировка цели и разделение процесса ее достижения на этапы;
- выявление особенностей решения задач (задачи - это те действия, которые необходимо предпринять для достижения поставленной в работе цели).

В результате написания реферата студент изучает и анализирует информационную базу с целью установления теоретических зависимостей, формулирует понятийный аппарат, определяет актуальность, цель и задачи работы.

Обязательными составляющими элементами реферата являются:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основное содержание, разделенное на разделы (параграфы, пункты, подпункты), расположенные и поименованные согласно плану; в них аргументировано и логично раскрывается избранная тема в соответствии с поставленной целью; обзор литературы; описание применяемых методов, инструментов, методик, процедур в рамках темы исследования; анализ примеров российского и зарубежного опыта, отражающих тему исследования и т.д.
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Тематика и номер темы для выполнения реферата определяется по таблице, представленной в Приложении №4.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

3) Практическое задание (кейс)

Формируемые компетенции: ПК-2.1, ПК-2.2

Кейс - описание реальных социальных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:

- Формирование и развитие информационной компетентности;
- Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
- Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
- Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.

Обязательными составляющими элементами кейса являются:

- титульный лист;

- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения

Кейс выбирают по соответствию первой буквы фамилии студента и номера кейса, в соответствии с Приложением № 5.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся по дисциплине основана на использовании Положения о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в институте, и технологической карты дисциплины.

Текущий контроль:

- посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия) - 0-35 баллов;
- письменное задание (реферат) - 0-25 баллов;
- практическое задание (кейс) - 0-50 баллов.

Промежуточная аттестация:

- итоговая работа - 25 баллов.

Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.

Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 75.

Максимальное количество баллов на экзамене – 25.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения учебной дисциплины «Психологическая коррекция» следует:

1. Ознакомиться с рабочей программой дисциплины. Рабочая программа содержит перечень разделов и тем, которые необходимо изучить, планы лекционных и практических занятий, вопросы к текущей и промежуточной аттестации, перечень основной, дополнительной литературы и ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет» и т.д.
2. Ознакомиться с календарно-тематическим планом самостоятельной работы обучающихся.
3. Посещать теоретические (лекционные) и практические занятия.

Кроме традиционных лекций, практических занятий (перечень и объем которых указаны) целесообразно в процессе обучения использовать и активные формы обучения.

Примерный перечень активных форм обучения:

- 1) беседы и дискуссии;
- 2) кейсы и практические ситуации;
- 3) индивидуальные и групповые творческие задания;
- 4) тренинги;
- 5) практические работы.

Учебный план курса «Психологическая коррекция» предполагает в основе изучения предмета использовать лекционный материал и основные источники литературы, а в дополнение - практические занятия. Практические занятия предполагают более детальную проработку темы по каждой изучаемой проблеме, анализ теоретических и практических аспектов дисциплины. Для этого разработаны подробные вопросы, обсуждаемые на практических занятиях, задания, темы рефератов и тесты. При подготовке к семинарским занятиям следует акцентировать внимание на значительную часть самостоятельной практической работы студентов.

Для более успешного изучения курса преподавателю следует постоянно отсылать студентов к учебникам, периодической печати. Освоение всех разделов курса предполагает приобретение

студентами навыков самостоятельного анализа инструментов и механизмов дисциплины, умение работать с научной литературой.

При изучении курса наряду с овладением студентами теоретическими положениями курса уделяется внимание приобретению практических навыков с тем, чтобы они смогли успешно применять их в своей профессиональной деятельности.

Большое значение при проверке знаний и умений придается тестированию и подготовке рефератов по темам курса.

Активные формы проведения занятий открывают большие возможности для проверки усвоения теоретического и практического материала.

Основная учебная литература, представленная учебниками и учебными пособиями, охватывает все разделы программы по дисциплине «Психологическая коррекция». Она изучается студентами в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету. Дополнительная учебная литература рекомендуется для самостоятельной работы по подготовке к практическим занятиям, при написании рефератов.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

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. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Технологическая карта дисциплины

Наименование дисциплины	Психологическая коррекция
Количество зачетных единиц	4
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

№	Виды учебной деятельности студентов	Форма отчетности	Баллы (максимум)
Текущий контроль			
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)		
2	Выполнение письменного задания (реферат)	Письменная работа	
3	Выполнение практического задания (кейс)	Письменная работа	
Промежуточная аттестация			
4	Выполнение итоговой работы	Итоговая работа, тест	
Итого по дисциплине:			100

« ____ » _____ 20__ г.

Преподаватель _____ / _____

(уч. степень, уч. звание, должность, ФИО преподавателя)

Подпись

Тематическое планирование самостоятельной работы студентов

Тема, раздел	Очная форма	Очно-заочная форма	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
Раздел 1. Введение в психологическую коррекцию	4	6	- Изучение и конспектирование учебных пособий и периодических изданий; - подготовка к семинарскому занятию; - подготовка к тестированию; - выполнение презентаций по теме;	- проверка конспектов; - проведение семинарского занятия; - организация творческого задания; - проведение, тестирования;
Раздел 2. Особенности индивидуальной и групповой психокоррекции	4	6	- Изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к практическим занятиям; - подготовка практических заданий; - разработка письменного задания; - подготовка к тестированию;	- проверка конспектов; - проведение семинарского занятия; - организация творческого задания; - проведение, тестирования;
Раздел 3. Теоретические подходы в психокоррекционной работе	15	24	- Изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к практическим занятиям; - подготовка практических заданий; - разработка письменного задания; - подготовка к тестированию;	- проверка конспектов; - проведение семинарского занятия; - организация творческого задания; - проведение, тестирования;
Раздел 4. Разработка и проведение коррекционных программ в организациях	8	17	- Изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к практическим занятиям; - подготовка практических заданий; - разработка письменного задания; - подготовка к тестированию;	- проверка конспектов; - проведение семинарского занятия; - организация творческого задания; - проведение, тестирования;

Раздел 5. Психологическое благополучие и развитие сотрудников	4	6	- Изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к практическим занятиям; - подготовка практических заданий; - разработка письменного задания; - подготовка к тестированию;	- проверка конспектов; - проведение семинарского занятия; - организация творческого задания; - проведение, тестирования;
ИТОГО	35	59		

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	1. Посещение занятий: а) посещение лекционных и практических занятий, б) соблюдение дисциплины. 2. Работа на лекционных занятиях: а) ведение конспекта лекций, б) уровень освоения теоретического материала, в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору. 3. Работа на практических занятиях: а) уровень знания учебно-программного материала, б) умение выполнять задания, предусмотренные программой курса, в) практические навыки работы с освоенным материалом.	0-35
2	Письменное задание	1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. 2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). 3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.). 4. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение	0-25

		терминологией; в) соблюдение требований к объёму письменного задания.	
3	Практическое задание	1. Анализ проблемы: а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании. 2. Структурирование проблем: а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта. 3. Предложение стратегических альтернатив: а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем. 4. Обоснование решения: а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией. 5. Логичность изложения материала: а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.	0-50

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Итоговая работа	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	0-25

Письменное задание

Номер темы реферата	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Буква фамилии	А, Я	Б, Ю	В, Э	Г, Щ	Д, Ш	Е, Ч	Ж, Ц	З, Х	И, Ф	К, У	Л, Т	М, С	Н, Р	О, П

1. Психологическая коррекция в системе управления персоналом: цели, задачи, ограничения
2. Отличие психологической коррекции от консультирования и психотерапии в организационном контексте
3. Этические принципы коррекционной работы в организациях: границы, риски, дилеммы
4. Индивидуальная психокоррекция в организации: возможности и ограничения без терапевтического контракта
5. Групповая психокоррекция: принципы построения и применение в корпоративной среде
6. Применение когнитивно-поведенческих техник в коррекционных программах для сотрудников
7. Ресурсный подход в гештальт-коррекции: возможности адаптации в тренинговом формате
8. Арт-терапия как способ работы с эмоциональным выгоранием у сотрудников
9. Методы психодрамы и ролевой тренинг в развитии коммуникативных навыков персонала
10. Позитивная психология как основа для программ профилактики эмоционального истощения в организациях
11. Майндфулнесс-практики в HR-среде: от медитации к осознанному самоуправлению
12. Наративные методы в коррекции профессиональной идентичности и мотивационного кризиса
13. Интегративный подход к проектированию коррекционной программы в условиях ограниченного бюджета
14. Культура психологической устойчивости в организации: как формировать, измерять и поддерживать

Практическое задание

Название: Разработка мероприятия психологической коррекции

Задание: разработать мероприятия психологической коррекции в рамках одного из психокоррекционных подходов, с учетом управленческого и организационного контекста.

Психокоррекционные направления	Буква фамилии студентов
Психодинамическое направление	А, З, О, Х
Поведенческое и когнитивно-поведенческое направление	Б, И, П, Ц
Гуманистическое и экзистенциальное направления	В, К, Р, Ч
Гештальт-терапия	Г, Л, С, Ш
Арт-терапия	Д, М, Т, Щ
Психодрама	Е, Н, У, Э
Современные направления	Ж, Ф, Ю, Я

В проекте мероприятия должны быть:

- Цель занятия и краткое описание запроса/проблематики (например: профилактика выгорания, развитие саморегуляции, повышение стрессоустойчивости и т.п.)
- 5 упражнений, соответствующие выбранному подходу (с описанием хода, цели, инструкции)
- Формат: индивидуальная/групповая работа, необходимое пространство/материалы
- Методы завершения и рефлексии
- Способы адаптации к корпоративной среде: как избежать терапевтизации, как встраивать в HR-процессы
- Пример обратной связи / оценки эффективности

Форма представления: письменная работа (4–5 стр.), опора на материалы курса обязательна.

Критерии оценивания: полнота анализа, обоснованность решений, связность и логика, использование теоретических знаний.

Итоговый тест

1. Что из перечисленного относится к ключевой цели психологической коррекции в организации?
 - а) Формирование стратегии лидерства
 - б) Усиление конкурентного преимущества
 - в) Повышение адаптивности и устойчивости сотрудников
 - г) Контроль за производственной дисциплиной
2. Какая черта отличает психологическую коррекцию от консультирования?
 - а) Использование коучинговых приёмов
 - б) Направленность на профилактику
 - в) Целенаправленное изменение личностных проявлений
 - г) Применение тестов для подбора персонала
3. В чём суть этапа завершения в коррекционной программе?
 - а) Оформление отчётности для HR
 - б) Диагностика остаточных эффектов
 - в) Закрепление изменений и формирование переноса в повседневность
 - г) Проведение итоговой аттестации
4. Что чаще всего входит в задачи групповой психокоррекции?
 - а) Проведение сертифицированного тренинга
 - б) Изучение ролевой динамики в компании
 - в) Работа с паттернами взаимодействия и эмоциональной регуляцией
 - г) Контроль за производительностью в команде
5. Какой из подходов акцентирует внимание на переживании «здесь и сейчас»?
 - а) Когнитивно-поведенческий
 - б) Психодинамический
 - в) Гештальт-подход
 - г) Майндфулнесс только в медитативной форме
6. Какое высказывание отражает гуманистическую позицию в коррекции?
 - а) «Проблема — в нерациональном поведении, это надо исправить»
 - б) «Психолог должен выявить внутренние противоречия клиента»
 - в) «У человека есть ресурсы для роста, важно создать условия для их проявления»
 - г) «Коррекция должна быть быстрой, чтобы улучшить показатели»
7. Что может быть применено в коротком организационном тренинге для профилактики выгорания?
 - а) Психоанализ с глубинным разбором сценариев
 - б) Психодрама с полной инсценировкой детства
 - в) Майндфулнесс-практика с последующей рефлексией
 - г) Аудит KPI сотрудников
8. Какой метод чаще всего используется в когнитивно-поведенческой коррекции?
 - а) Символическая реконструкция травмы
 - б) Идентификация и замена автоматических мыслей
 - в) Ритуальное рисование эмоций
 - г) Интерпретация содержания снов
9. Что не является задачей арт-терапевтического упражнения в тренинге?
 - а) Эмоциональное выражение и осознание
 - б) Диагностика по символам без интерпретации клиента
 - в) Ресурсное переживание через творческий опыт
 - г) Снятие напряжения через визуальную активность
10. В чём преимущество метода «пустой стул» в психокоррекционной работе?
 - а) Он позволяет контролировать команду
 - б) Он диагностирует личностный тип

- в) Он помогает отреагировать эмоции и завершить внутренний диалог
- г) Он применяется для формирования оргструктуры

11. Что важно учитывать при проектировании тренинга в организации?

- а) Использовать исключительно авторские методы
- б) Соотносить цели тренинга с запросами и корпоративной культурой
- в) Делать занятия как можно эмоциональнее
- г) Включать клиническую диагностику для уточнения фокуса

12. Что чаще всего разрушает психологическое благополучие сотрудников?

- а) Отсутствие кафе рядом с офисом
- б) Хроническая неопределённость и дефицит поддержки
- в) Участие в тренингах
- г) Переход на гибкий график

13. Какой результат считается признаком успешной коррекционной программы?

- а) Повышение объёма продаж
- б) Снижение количества отпусков
- в) Повышение субъективной устойчивости и навыков саморегуляции
- г) Увеличение отчётности по KPI

14. Почему важна фасилитация в коррекционной группе?

- а) Чтобы зачитывать нормативные документы
- б) Чтобы проверить дисциплину участников
- в) Чтобы управлять групповой динамикой и создать безопасную среду
- г) Чтобы проводить интервью для оценки

15. Какой из тезисов не соответствует принципам современной психокоррекции?

- а) Коррекционные методы должны быть адаптированы к контексту
- б) Психологическая коррекция может проходить в группе или индивидуально
- в) Любая проблема требует длительного глубокого анализа в формате терапии
- г) Коррекционные методы ориентированы на ресурс клиента

16. Какой элемент чаще всего включается в завершение тренинговой сессии?

- а) Письменный тест на знание теории
- б) Игровое упражнение для проверки понимания
- в) Рефлексия и формулирование личного вывода
- г) Индивидуальный опрос по эффективности тренера

17. Что характерно для позиции психолога в гуманистическом подходе?

- а) Экспертная интерпретация внутреннего конфликта
- б) Жёсткое управление ходом сессии
- в) Принятие, эмпатия и поддержка самоактуализации
- г) Стремление устранить неэффективные убеждения

18. Что может быть критерием эффективности краткосрочной коррекционной программы?

- а) Рост числа посещений HR-отдела
- б) Участие всех сотрудников в 100% активностей
- в) Улучшение саморегуляции и снижение напряжения по самоотчетам
- г) Отказ от обратной связи как индикатор автономности

19. Какое из следующих высказываний лучше всего отражает цель арт-терапии в тренинге?

- а) Заменить рациональный анализ на спонтанную активность
- б) Доказать наличие проблемных зон у участников
- в) Помочь выразить и переработать эмоциональные состояния через творчество
- г) Обучить рисованию как способу снятия стресса

20. Что из перечисленного не соответствует задачам тренинга, направленного на профилактику выгорания?

- а) Повышение осознанности в отношении своих ресурсов
- б) Работа с отношением к личной эффективности

- в) Выявление и интерпретация глубоких психотравм
- г) Освоение техник восстановления и самоподдержки

21. Что такое «групповая динамика» в контексте коррекционной работы?

- а) Уровень шума и дисциплины во время тренинга
- б) Количество участников, способных выступить
- в) Изменение взаимодействия, ролей и напряжения в группе на разных этапах
- г) Способ определения эффективности ведущего

22. Какова роль фасилитатора в коррекционной группе?

- а) Проведение оценки сотрудников
- б) Контроль за соблюдением тайминга
- в) Поддержание эмоциональной безопасности и управляемости процесса
- г) Подведение итогов по итогам КРІ

23. Какой из подходов фокусируется на модификации автоматических мыслей и реакций?

- а) Психодраматический
- б) Экзистенциальный
- в) Когнитивно-поведенческий
- г) Арт-терапевтический

24. Что означает принцип «здесь и сейчас» в гештальт-подходе?

- а) Работа с прошлым, пока оно не перестанет влиять
- б) Анализ биографических фактов
- в) Фокус на текущем переживании и контакте с собой и другими
- г) Исключение всех внешних раздражителей

25. Какое из утверждений противоречит принципам краткосрочной коррекции?

- а) Цели работы должны быть чётко сформулированы
- б) Программа может быть модульной
- в) Все изменения должны быть глубокими и необратимыми
- г) Методы должны быть адаптированы под контекст группы

26. Какой из нижеперечисленных форматов может использоваться в корпоративной арт-сессии?

- а) Символический анализ теста Роршаха
- б) Постановка сцен на основе биографии
- в) Создание ресурсного коллажа на основе темы внутреннего состояния
- г) Интерпретация цвета по юнгианской модели

27. Какой шаг важен в структурировании коррекционной программы?

- а) Назначение ответственных за дисциплину
- б) Определение цели, формата, критериев и методов воздействия
- в) Подготовка отчёта о рисках
- г) Выбор самых ярких и креативных упражнений

28. Что может быть результатом практики майндфулнесс в группе?

- а) Усиление рационализации и контроля
- б) Повышение количества отчётных форм
- в) Улучшение саморегуляции и снижение эмоционального напряжения
- г) Отказ от групповой динамики

29. В чём основная идея нарративного подхода?

- а) Опора на телесные ощущения как индикаторы состояния
- б) Освоение правил эмоциональной регуляции
- в) Переписывание личной истории и переосмысление своего опыта через метафоры
- г) Развитие внимания через медитативные форматы

30. Какой из перечисленных вариантов нехарактерен для организационной коррекции?

- а) Работа с установками
- б) Включение групповых упражнений
- в) Использование глубинного психоанализа с длительным контрактом
- г) Упражнения на самонаблюдение и обратную связь

31. Что из перечисленного является примером техник позитивной психологии в коррекционной работе?
- а) Анализ детских воспоминаний и сценариев
 - б) Диагностика уровня эмпатии у участников
 - в) Упражнение на осознание сильных сторон и опыта преодоления
 - г) Составление анкеты профессиональных рисков
32. Какова задача упражнения «пустой стул» в гештальт-подходе?
- а) Диагностировать уровень сопротивления
 - б) Моделировать производственный диалог
 - в) Помочь выразить подавленные эмоции и завершить внутреннюю ситуацию
 - г) Изучить групповую динамику
33. Что из перечисленного важно учитывать при составлении календарного плана ресурсных мероприятий?
- а) Совпадение с налоговыми отчётными периодами
 - б) Максимальная интенсивность сессий в течение 2 недель
 - в) Сезонность, уязвимые периоды и ритмы рабочей активности
 - г) Проведение мероприятий только для линейных сотрудников
34. Какой формат взаимодействия используется в когнитивно-поведенческой технике самонаблюдения?
- а) Ролевая игра с открытой обратной связью
 - б) Нарративная деконструкция сценария
 - в) Таблица "ситуация — мысль — эмоция — поведение"
 - г) Построение коллажа на символическую тему
35. Какое из утверждений не соответствует принципам фасилитации в коррекционной группе?
- а) Ведущий создаёт безопасное пространство
 - б) Эмоции участников признаются как значимые
 - в) Участники не должны обсуждать свои реакции во время сессии
 - г) Группа движется по этапам взаимодействия
36. В чём особенность применения психодрамы в организационном формате?
- а) Использование формализованного ролевого теста
 - б) Возможность проигрывания рабочих конфликтов и поисков альтернативных решений
 - в) Диагностика характера через инсценировку
 - г) Интерпретация поведения в форме групповой критики
37. Что означает «интегративный подход» в коррекционной практике?
- а) Объединение HR и психолога в одной роли
 - б) Использование единственного проверенного метода
 - в) Осознанное сочетание техник из разных направлений под задачу клиента
 - г) Проведение коррекционных мероприятий только в индивидуальном формате
38. Какой компонент характерен для гуманистической коррекции?
- а) Работа с автоматическими мыслями
 - б) Диагностика через рисунок
 - в) Безоценочное принятие и опора на внутренний ресурс личности
 - г) Работа по сценарию взаимодействия в организации
39. Какая из задач входит в работу психолога при проектировании коррекционной программы?
- а) Анализ затрат на оборудование
 - б) Распределение КРП по отделам
 - в) Формулировка цели, выбор методов, прогнозируемый эффект
 - г) Координация административных процессов
40. Что из перечисленного не соответствует целям арт-терапии в тренинговой среде?
- а) Работа с метафорическим мышлением
 - б) Освобождение подавленных чувств
 - в) Проведение глубокого анализа детских образов и символов
 - г) Обход рационального сопротивления через творческое выражение

41. Что важно учитывать при проведении майндфулнесс-практики на рабочем месте?
- а) Обязательное наличие мягкого света и свечей
 - б) Предварительный инструктаж по безопасности
 - в) Простоту, короткую длительность, нейтральность формулировок
 - г) Проведение в паре с арт-терапией
42. Какова цель этапа диагностики при разработке коррекционной программы?
- а) Проведение оценки компетенций
 - б) Уточнение запроса, ожиданий и текущего состояния целевой группы
 - в) Проверка мотивации участия
 - г) Формирование бюджета мероприятия
43. Какой формат взаимодействия лучше всего подходит для тренинга по саморегуляции?
- а) Диалог в режиме интервью
 - б) Чередование практических упражнений и короткой рефлексии
 - в) Работа с психобиографическим сценарием
 - г) Построение организационной диаграммы влияния
44. Что чаще всего проявляется на этапе «бури» в групповой динамике?
- а) Рост согласия и поддержки
 - б) Чёткое структурирование взаимодействий
 - в) Конфликты, борьба за роли и напряжение
 - г) Разделение участников на подгруппы по регламенту
45. Какое из утверждений противоречит принципам организационной коррекционной работы?
- а) Методы должны быть адаптированы к культуре компании
 - б) Программы могут быть краткосрочными
 - в) Применение длительных клинических техник предпочтительнее
 - г) Важно учитывать степень готовности сотрудников к изменениям
46. Что входит в задачи ведущего коррекционной группы?
- а) Анализ бюджета проекта
 - б) Назначение помощников
 - в) Модерация процессов, управление эмоциями, соблюдение границ
 - г) Сбор статистики посещаемости
47. Что может считаться результатом успешного применения нарративного подхода?
- а) Выявление несформированной мотивации
 - б) Подтверждение профпригодности
 - в) Переосмысление истории и формирование нового взгляда на себя в профессиональной роли
 - г) Объективизация обратной связи от коллег
48. Какой элемент помогает сделать коррекционную программу понятной для HR и руководства?
- а) Число использованных упражнений
 - б) Уровень вовлечённости тренера
 - в) Ясно сформулированные цели и критерии оценки изменений
 - г) Сложность используемых техник
49. Какова роль психодинамического подхода в управленческой коррекции?
- а) Проведение глубинной терапии с погружением
 - б) Интерпретация конфликтов в отделе
 - в) Опора на понимание бессознательных паттернов и сопротивления в краткой форме
 - г) Применение директивного контроля над эмоциями
50. Какой из принципов не применим в краткосрочной психокоррекции в организации?
- а) Работа на уровне поведения и мышления
 - б) Чёткость структуры и этапов
 - в) Свободная ассоциация без цели и завершения
 - г) Ориентация на ресурс и осознание
51. Какой элемент чаще всего используется в структурированном завершении коррекционного занятия?
- а) Проверка домашних заданий

- б) Обсуждение инсайтов и возможных переносов в рабочую практику
- в) Подведение итога через тест
- г) Интерпретация поведения участников

52. Что может служить индикатором сопротивления участника в группе?

- а) Повышенный интерес к материалам
- б) Ирония, отстранённость, уход в рационализацию
- в) Готовность брать дополнительную нагрузку
- г) Запрос на большее количество упражнений

53. Что из перечисленного корректно применять при работе с мотивационным кризисом?

- а) Жёсткая директива на изменение поведения
- б) Длительный анализ биографических сценариев
- в) Нарративная переформулировка профессиональной идентичности
- г) Диагностика характера с помощью тестов

54. Что важно учитывать при применении телесных техник в корпоративной среде?

- а) Проведение в вечернее время
- б) Обязательное использование ковриков и света
- в) Добровольность, комфорт, уважение к границам и контексту
- г) Замена всех других форм практик

55. Какой из принципов наименее соответствует коррекционной логике в бизнесе?

- а) Контекстуализация методов под задачи
- б) Работа с ограниченными по времени форматами
- в) Игнорирование сопротивления как нормального процесса
- г) Ориентация на результат и обратную связь

56. Что из нижеперечисленного может быть элементом арт-терапевтической диагностики состояния группы?

- а) Сравнение поведения в конфликте
- б) Тест по шкале Лайкерта
- в) Коллективное создание символического коллажа с обсуждением
- г) Оценка через интервью HR

57. Что делает нарративную работу особенно ценной в тренинговом формате?

- а) Возможность сопоставления участника с ролевыми моделями
- б) Осознание альтернативных сюжетов и сценариев жизни/профессии
- в) Обобщение психодиагностических данных
- г) Проведение декомпозиции цели по SMART

58. В чём основная роль структурированной обратной связи после тренинга?

- а) Закрытие эмоционального дискомфорта
- б) Помощь в осознании изменений и актуализации переноса на рабочую практику
- в) Демонстрация эффективности ведущего
- г) Формирование новых правил взаимодействия в отделе

59. Какой элемент лучше всего помогает адаптировать упражнения к корпоративной культуре?

- а) Использование сленга и символики компании
- б) Упрощение всех техник до формата анкеты
- в) Учет языка, ритуалов, ролевых привычек и контекста принятия решений
- г) Исключение любой формы эмоционального воздействия

60. Что из нижеперечисленного не считается этичным в организационной психокоррекции?

- а) Информирование об условиях участия
- б) Уважение к границам сотрудников
- в) Принуждение к участию под видом обязательного обучения
- г) Согласование методов с руководством

61. Почему важно завершать тренинговую работу упражнением на стабилизацию?

- а) Это положительно влияет на память
- б) Это стимулирует KPI

- в) Это снижает эмоциональную активацию и интегрирует опыт
 - г) Это даёт формальный повод закрыть проект
62. Что входит в ключевые задачи тренера при работе с эмоционально напряжённой группой?
- а) Отложить занятие
 - б) Удерживать рамку, валидировать чувства, не усугублять напряжение
 - в) Применить директивные инструкции
 - г) Включить юмор как универсальный приём
63. Какой формат работы уместен для краткой программы по развитию устойчивости?
- а) Лонгитюдное консультирование
 - б) Диагностика с последующим индивидуальным анализом
 - в) Чередование практик осознанности, упражнений на рефлексии и групповой поддержки
 - г) Игровой тренинг с соревнованиями
64. Что важно учесть при оформлении результата коррекционной работы для HR?
- а) Список используемых упражнений
 - б) Описание биографий участников
 - в) Краткий отчёт с целями, методами, эффектами и выводами
 - г) Детальный психологический анализ каждого участника
65. Какой из принципов нарушает границы профессиональной роли психолога в организации?
- а) Работа в пределах запроса и полномочий
 - б) Конфиденциальность чувствительных данных
 - в) Передача информации о частных переживаниях руководству без согласия
 - г) Ориентация на поддержание благополучия группы
66. В чём суть «микроформата» коррекционного мероприятия?
- а) Его проводят в индивидуальном кабинете
 - б) Это краткая и точечная практика (10–15 мин) с понятной целью и результатом
 - в) Он используется только в IT-среде
 - г) Это формат клинической адаптации
67. Какое упражнение может помочь актуализировать внутренние ресурсы?
- а) Чтение организационного устава
 - б) Заполнение типологии личности
 - в) Рисунок или метафора «что помогает мне восстанавливаться»
 - г) Оценка коллег по шкале значимости
68. Что важно учесть при работе с управленцами на тренинге?
- а) Исключить все групповые упражнения
 - б) Сосредоточиться на глубинной терапии
 - в) Уважать их статус, при этом удерживать профессиональную рамку и задачу сессии
 - г) Ставить акцент на дисциплине и ответственности
69. Что может быть использовано как способ самооценки после тренинга?
- а) Оценка личной биографии
 - б) Сравнение с идеальной моделью поведения
 - в) Лист обратной связи с вопросами на осознание изменений и намерений
 - г) Проверка готовности к переобучению
70. Какой из методов наименее применим в краткосрочной коррекционной работе?
- а) Майндфулнесс на дыхание
 - б) Когнитивная реструктуризация
 - в) Глубокая интерпретация символов сна и телесной символики
 - г) Упражнение на завершение эмоционального эпизода
71. Что может говорить об эффективности коррекционной группы?
- а) Снижение количества заданных вопросов
 - б) Рост интереса к психодиагностике
 - в) Повышение вовлечённости, безопасности, способности к рефлексии
 - г) Увеличение жалоб на перегруз

72. Что входит в компетентность фасилитатора в коррекционном процессе?
- а) Юридическая поддержка проекта
 - б) Финансовое обоснование формата
 - в) Управление процессом, регулирование эмоций, удержание цели
 - г) Контроль соблюдения устава
73. Что может быть показателем недостаточной адаптации метода под организационный формат?
- а) Участники активно вовлечены
 - б) Программа укладывается в отведённое время
 - в) Упражнения вызывают сопротивление, отторжение или непонимание
 - г) Присутствует умеренный уровень напряжения
74. Что такое «рефлексивная пауза» в ходе коррекционного тренинга?
- а) Временное отключение внимания
 - б) Перерыв на кофе
 - в) Момент, когда участник осмысляет происходящее и свой внутренний отклик
 - г) Временное приостановление дискуссии из-за спора
75. Какое из высказываний противоречит целям современной организационной коррекции?
- а) Коррекция может быть краткой, но прицельной
 - б) Работа ведётся в пределах запроса и цели
 - в) Любое изменение требует глубокой психотерапии
 - г) Методы подбираются с учётом контекста

Итоговое задание

Вопросы к экзамену:

1. Дайте определение психологической коррекции. В чём её отличие от психотерапии и консультирования?
2. Назовите ключевые этапы становления психологической коррекции как направления прикладной психологии.
3. Каковы цели психологической коррекции в управленческой практике?
4. Перечислите основные этические принципы коррекционной работы в организациях.
5. Какие задачи может решать индивидуальная психокоррекция в организации?
6. Назовите ограничения применения индивидуальной коррекции в корпоративной среде.
7. Чем отличается групповая психокоррекция от тренинга?
8. В чём преимущества и сложности групповой коррекционной работы?
9. В чём суть психодинамического подхода к коррекции? Возможности и ограничения в организации.
10. Какие основные техники используются в когнитивно-поведенческой коррекции?
11. Опишите ключевые принципы гуманистической и экзистенциальной коррекции.
12. Назовите 3 метода гештальт-подхода, применимых в тренинговой среде.
13. Как работает арт-терапия в профилактике эмоционального выгорания?
14. Какие приёмы психодрамы могут быть использованы в развитии навыков сотрудников?
15. В чём суть майндфулнесс-практик и их роль в коррекции?
16. Что такое нарративный подход в коррекционной работе?
17. Перечислите основные этапы проектирования коррекционной программы.
18. Какие особенности важно учитывать при ведении коррекционной группы?
19. Назовите методы оценки эффективности коррекционной программы.
20. Какие организационные условия способствуют формированию культуры психологической устойчивости?