

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 10:12:00
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры психологии труда и
психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026
Зав.кафедрой _____
/Кутергина И.Г./

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Супервизия в деятельности психолога

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Программа подготовки Психология организаций и бизнеса

Москва
2026

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения Образовательной программы.....	2
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
3.Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	6
4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	16

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
ОПК-6 – Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: - о месте супервизии в общей системе подготовки психолога-консультанта; - о теоретических и методических аспектах супервизии; уметь: - структурировать информацию для представления случая консультирования на супервизию, концептуализировать случай;	Устный опрос, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестового задания
	продвинутой	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: - о месте супервизии в общей системе подготовки психолога-консультанта, психолога-психотерапевта, повышении их профессиональной компетентности и	Устный опрос, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации

		ательна я работа	развитии профессионально-личностных качеств и способностей; - о теоретических и методических аспектах супервизии; уметь: - структурировать информацию для представления случая консультирования на супервизию, концептуализировать случай; - вступать в супервизорские отношения с супервизором и супервизионной группой, проектировать приемы психологического воздействия и помощи клиенту, способствующих его личностному росту, работать с ответственностью клиента, его чувственной сферой и его жизненными установками. владеть: - категориальным аппаратом супервизии; - умениями и навыками участия в супервизорской деятельности, грамотно ставить и решать практические задачи супервизорской практики, грамотного структурирования процесса супервизорской помощи специалисту		
ОПК-8	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - методологические и технологические аспекты супервизии Уметь: - формулировать цели и задачи супервизорского процесса, используя инновационные стратегии обучения - представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения;	Устный опрос, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестового задания
	продвинутой	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - методологические и технологические аспекты супервизии Уметь: - формулировать цели и задачи супервизорского процесса, используя инновационные стратегии обучения - представлять результаты научных исследований в различных формах	Устный опрос, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестового задания

			(научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения; Владеть: - навыками супервизии научно-исследовательской и практической работы - категориальным аппаратом психологической супервизии		
ОПК-6	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - теоретические и методологические основы разработки программ психологического консультирования (индивидуального, семейного, группового); - этические нормы и принципы организации консультативной помощи. Уметь: - проводить первичную диагностику запросов и потребностей клиентов (индивидуальных и групповых); - формулировать цели и задачи консультативного процесса на основе полученных данных; - подбирать адекватные методы и техники консультирования для решения конкретных задач клиента.	Устный опрос, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестового задания
	продвинутой	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - теоретические и методологические основы разработки программ психологического консультирования (индивидуального, семейного, группового); - этические нормы и принципы организации консультативной помощи. Уметь: - проводить первичную диагностику запросов и потребностей клиентов (индивидуальных и групповых); - формулировать цели и задачи консультативного процесса на основе полученных данных; - подбирать адекватные методы и техники консультирования для решения конкретных задач клиента. Владеть: - навыками проектирования и внедрения комплексных программ консультирования для различных категорий населения; - навыками оценки эффективности реализованных программ и коррекции консультативного процесса в зависимости от динамики состояния клиента.	Устный опрос, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестового задания

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные типовые контрольные задания для устных опросов и аннотаций текстов

Тема 1. Введение в дисциплину «Супервизия в деятельности психолога организации и бизнеса»

Задание 1. Дайте общую характеристику дисциплины с позиции задач организационного психолога.

Задание 2. Охарактеризуйте место супервизии в общей системе подготовки магистра-психолога по профилю «Психология организаций и бизнеса».

Задание 3. Раскройте взаимосвязь теории, мастер-классов, опыта собственной психотерапии, самопознания, работы в интервизионной группе психологов организаций и супервизии.

Задание 4. Дайте характеристику супервизии как метода повышения теоретической и практической квалификации специалистов в области организационной психологии и бизнес-консультирования.

Задание 5. Кратко охарактеризуйте основные нормативные и нормативно-правовые документы, являющиеся основаниями для проведения супервизорской деятельности в организационном контексте (ТК РФ, профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере», этический кодекс психолога, коммерческая тайна и др.).

Тема 2. Теоретические основы супервизии в организационном контексте

Задание 1. Охарактеризуйте подходы к определению супервизии в прикладной организационной психологии.

Задание 2. Дайте определения понятиям «супервизор», «супервизируемый» (организационный психолог), «супервизионное взаимодействие», «фокус супервизии» (например, фокус на бизнес-результате, командной динамике, этике).

Задание 3. Раскройте основные цели супервизии: повышение эффективности организационных вмешательств, профилактика деформаций, работа с тройной лояльностью.

Задание 4. Охарактеризуйте основные функции супервизии: образовательная, поддерживающая, контролирующая, консультативная (в бизнес-среде).

Задание 5. Основные модели супервизии, применимые в работе с организационными кейсами.

Задание 6. Эволюционные (развивающие) модели супервизии: от новичка до внутреннего эксперта компании.

Задание 7. Дайте краткую характеристику психодинамическим моделям супервизии (анализ переноса и контрпереноса в диаде «психолог — руководитель/команда»).

Задание 8. Дайте краткую характеристику поведенческой модели супервизии (отработка конкретных интервенций в бизнес-ситуациях).

Задание 9. Дайте краткую характеристику роджерсианской модели супервизии (принятие, конгруэнтность, эмпатия в работе с заказчиком).

Задание 10. Дайте краткую характеристику модели супервизии в системной семейной терапии — аналогия с системной организационной супервизией (компания как живая система).

Задание 11. Кратко охарактеризуйте интегративные модели супервизии применительно к работе бизнес-психолога.

Задание 12. Охарактеризуйте этапы развития профессиональной идентичности организационного психолога в процессе супервизии.

Задание 13. Раскройте возможности исследования организационного консультирования и бизнес-диагностики в процессе супервизии.

Тема 3. Методические аспекты организации супервизии в бизнес-среде

Задание 1. Охарактеризуйте процесс супервизии как две взаимосвязанные системы: система организационного консультирования (психолог — сотрудник/команда/руководитель) и супервизорская система.

Задание 2. Назовите формы супервизии: индивидуальная, групповая, управленческая, интервизия.

Задание 3. Охарактеризуйте особенности индивидуальной и групповой форм супервизионной работы в корпоративной среде.

Задание 4. Охарактеризуйте особенности образовательной (в магистратуре)

- и клинической супервизии — проведите параллель с бизнес-супервизией.
- Задание 5. Кратко охарактеризуйте виды супервизионных вмешательств: поддержка, инструктирование, конфронтирование, фасилитация рефлексии.
- Задание 6. Определите, что представляет собой фиксация необходимых фрагментов практической работы с заказчиком/командой в супервизии.
- Задание 7. Определите, что представляет собой выделение мишеней организационного консультирования в супервизии (например, работа с сопротивлением изменениям).
- Задание 8. Раскройте содержание контракта и условия проведения супервизии во внутренней или внешней позиции психолога.
- Задание 9. Охарактеризуйте принципы супервизионной работы: конфиденциальность, добровольность, профессиональная ответственность, ненасилие.
- Задание 10. Охарактеризуйте традиционные формы презентации «организационных кейсов»: протокол, аудиозапись (с разрешения), схемы, свободный рассказ.
- Задание 11. Дайте характеристику психотехнической схеме представления организационного кейса (запрос, контекст, участники, динамика, дилемма).
- Задание 12. Дайте характеристику концептуализации организационного случая и его обсуждению как навыкам супервизионной деятельности.
- Задание 13. Раскройте наиболее частые причины неэффективной супервизии: негативный предыдущий опыт, личное сопротивление, ролевой конфликт (психолог vs сотрудник компании), организационные ограничения (бюджет, время, доступ к информации).

Примерные темы презентаций

1. Наставничество в организации: цель, задачи, отличие от супервизии.
2. Этические и юридические принципы супервизии в бизнес-среде: компетентность, конфиденциальность (коммерческая тайна), ответственность перед компанией.
3. Защита прав сотрудника и супервизируемого психолога в организации.
4. Супервизорское пространство во внутренней и внешней позиции психолога.
5. Фокусы супервизии: результат, процесс, личность психолога, организационная динамика.
6. Форматы супервизии: очная, дистанционная, гибридная.
7. Уровни супервизии в организации: индивидуальный, командный, организационный.
8. Формы супервизии: индивидуальная, групповая, управленческая супервизия.
9. Формирование супервизионного контракта с психологом и с организацией-заказчиком.
10. Границы в супервизии: рабочий альянс, формат сессии, организационный и профессиональный контекст.
11. Ориентация в супервизии: на себя (свои реакции), на заказчика/команду, на процесс, на контекст бизнеса.
12. Содержание супервизорской сессии по организационному кейсу.
13. Фокусирование в супервизии: как не утонуть в деталях бизнес-процессов.
14. Отношения супервизор — организационный психолог.
15. Уровни профессионального развития супервизора в бизнес-контексте.
16. Самооценка в супервизии и роль супервизора в корпоративной среде.
17. Аффекты и профессиональное обучение: эмоциональность и роль супервизора при разборе трудных переговоров / увольнений.
18. Оценка профессиональной компетенции супервизора организационных психологов.
19. Требования к супервизору: этические требования, транскультуральная и бизнес-компетентность.
20. Отбор участников супервизионной группы из числа внутренних психологов. Заключение контракта. Создание атмосферы психологической безопасности.
21. Стадии развития супервизионной группы организационных психологов. Прояснение групповой динамики. Фасилитация группы.

22. Структурирование супервизионной группы в корпоративном университете / службе персонала.

Примерные темы для доклада

1. Современные представления о супервизии организационного психолога.
2. Теоретические основы супервизии в бизнес-консультировании.
3. Модели психологической супервизии: применимость к организационным кейсам.
4. Супервизорские отношения. Сопротивление супервизируемого (психолога в компании) и его профессиональные потребности.
5. Структура и последовательность очной супервизии. Фокусы внимания супервизора на ролевую структуру и властные отношения.
6. Работа с запросом организационного психолога на супервизию. Выбор позиции наблюдения.
7. Заметки супервизора за поведением психолога в переговорах с топ-менеджментом.
8. Виды психологической супервизии: внутренняя vs внешняя.
9. Работа с психологом организации во время супервизии. Фазы супервизии.
10. Особенности супервизии командных и групповых процессов в бизнесе.
11. Педагогические и супервизорские аспекты обучения магистров-организационных психологов.

Тестовые задания

ЧАСТЬ 1. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ С ВЫБОРОМ ОДНОГО ОТВЕТА

1. К вам на супервизию приходит психолог, работающий с генеральным директором крупной компании. Запрос клиента: «Команда меня не слушается, я устал все контролировать, но без меня они провалят проект». Какую задачу супервизор должен поставить перед супервизируемым в первую очередь?

- А) Разработать систему штрафов для сотрудников за невыполнение задач
- Б) Помочь супервизируемому перевести жалобу руководителя в конкретные психологические цели: например, развитие делегирования или изменение стиля управления
- В) Посоветовать директору нанять коуча по личной эффективности
- Г) Рекомендовать уволить самых непослушных сотрудников

2. Какая из перечисленных ситуаций является основанием для ЭКСТРЕННОГО обращения к супервизору в организационном консультировании?

- А) Клиент попросил перенести встречу на час позже
- Б) В процессе реализации программы развития команды один из участников публично обвинил другого в мошенничестве, и групповая динамика вышла из-под контроля
- В) У психолога закончились бланки для тестирования
- Г) Руководитель компании не оплатил первую сессию

3. При разработке программы психологического сопровождения организационных изменений (например, слияние двух компаний) обязательным этапом является:

- А) Гарантировать руководству, что все сотрудники примут изменения
- Б) Провести диагностику организационной культуры и уровня сопротивления изменениям в коллективе
- В) Сразу разработать план тренингов на полгода без предварительного анализа
- Г) Использовать только индивидуальные консультации, групповые форматы запрещены

4. В чем заключается ключевое отличие супервизии в организационном консультировании от супервизии в индивидуальной психотерапии?

- А) В организационной супервизии не нужно соблюдать этику
- Б) В организационной супервизии необходимо учитывать множественность заказчиков (HR, собственник, топ-менеджмент, рядовые сотрудники) и их часто конфликтующие интересы
- В) Организационная супервизия всегда короче по времени
- Г) В организационной супервизии не используется диагностика

5. Какая инновационная стратегия обучения наиболее эффективна для подготовки психологов к работе в бизнес-среде?

- А) Просмотр видеозаписей реальных консультаций/тренингов с последующим супервизорским разбором бизнес-кейсов
- Б) Только чтение учебников по менеджменту
- В) Проведение консультаций без обратной связи до окончания проекта
- Г) Заполнение отчетов по шаблону без анализа

6. Супервизор анализирует программу ассессмент-центра для оценки управленческого потенциала сотрудников. Какое замечание супервизора будет наиболее обоснованным?

- А) «Вы использовали слишком много цветных бланков»
- Б) «Не учтены бизнес-результаты кандидатов, оценка построена только на личностных опросниках, что снижает валидность для прогноза успешности в должности»
- В) «Ассессмент-центр не нужен, достаточно собеседования с руководителем»
- Г) «Оценивать нужно всех сотрудников, включая уборщиц»

7. В процессе супервизии психолог жалуется: «HR-директор требует от меня дать заключение о психологической совместимости кандидатов за одну встречу, но я понимаю, что это невозможно». Что должен сказать супервизор?

- А) «Сделайте, как просят, главное — деньги получить»
- Б) «Давайте совместно разработаем аргументированный ответ заказчику о реалистичных сроках и этапах диагностики, а также предложим альтернативные форматы (например, групповую оценку с наблюдением)»
- В) «Увольтесь из этой компании»
- Г) «Напишите заключение наугад, никто не проверит»

8. Какое из утверждений наиболее точно отражает цель супервизии в контексте организационной психологии?

- А) Максимально быстро закрыть все запросы руководства
- Б) Сформировать у психолога способность самостоятельно разрабатывать, внедрять и корректировать комплексные программы, учитывающие бизнес-потребности компании и психологическое благополучие сотрудников
- В) Научить психолога манипулировать сотрудниками в интересах собственника
- Г) Получить сертификат о повышении квалификации

9. Супервизируемый сообщает, что во время тренинга по управлению стрессом топ-менеджер компании демонстративно ушел через 20 минут после начала, заявив: «Это всё детские игры, у меня нет времени». Как супервизор должен помочь консультанту скорректировать программу?

- А) Сказать, что это нормально и продолжать тренинг без него
- Б) Вместе с супервизируемым проанализировать мотивацию топ-менеджера, его роль в компании и предложить адаптировать программу: включить более деловые, кейсовые форматы, ориентированные на реальные бизнес-показатели

- В) Запретить топ-менеджеру посещать тренинги в будущем
- Г) Сократить программу в 2 раза

10. Психолог-консультант работает с HR-директором компании по программе «Управление талантами». На супервизии он говорит: «HR говорит мне, что у нас всё хорошо, но я чувствую, что в организации есть скрытый конфликт между руководителями отделов, который мешает внедрению программы». Какую рекомендацию должен дать супервизор?

- А) «Игнорируйте свои ощущения, раз заказчик доволен»
- Б) «Проведите дополнительную диагностику: глубинные интервью с руководителями отделов, чтобы проверить вашу гипотезу. При этом согласуйте этот шаг с HR как расширение программы»
- В) «Скажите HR, что он ничего не понимает»
- Г) «Прекратите работу по программе и займитесь психотерапией руководства»

ЧАСТЬ 2. КЕЙСЫ С НЕСКОЛЬКИМИ ВАРИАНТАМИ ОТВЕТОВ

В каждом кейсе выберите все правильные варианты из предложенных (может быть от 1 до 4 правильных ответов).

Кейс №1. «Корпоративный кризис»

Ситуация: Психолог проводит программу психологического сопровождения сокращения штата в компании (200 сотрудников, сокращение 20%). После объявления о сокращении в коллективе началась паника, резко упала продуктивность, участились конфликты. Программа включала индивидуальные консультации для увольняемых и групповые встречи для оставшихся. На супервизии психолог говорит: *«Я подготовил консультации, но сотрудники отказываются приходить, говорят, что им нужны деньги, а не разговоры. Групповые встречи срываются. Что делать?»*

Какие действия супервизора будут правильными в данной ситуации? (Выберите все верные варианты)

- А) Посоветовать психологу усилить разъяснительную работу: объяснить сотрудникам, что психологическая поддержка помогает снизить стресс и сохранить продуктивность, что в конечном итоге влияет на сохранение рабочих мест
- Б) Предложить пересмотреть формат программы: вместо длительных групповых сессий проводить короткие (15–20 мин) индивидуальные «точки контакта» в обеденный перерыв
- В) Рекомендовать психологу сосредоточиться только на тех, кто приходит, остальных не трогать
- Г) Вместе с психологом проанализировать запросы разных групп сотрудников (увольняемые vs. оставшиеся) и скорректировать программу отдельно для каждой категории
- Д) Посоветовать психологу привлечь руководство компании для публичного признания сложности ситуации и демонстрации поддержки сотрудников
- Е) Сказать психологу, что это не его проблема, а проблема руководства, и закончить консультацию

Правильные ответы: А, Б, Г, Д

Кейс №2. «Оценка эффективности тренинга»

Ситуация: Психолог разработал и провел для отдела продаж (15 человек) двухдневный тренинг по навыкам ведения переговоров. После тренинга руководитель отдела сказал: «Участникам понравилось, но продажи не выросли». Психолог приходит на супервизию с запросом: «Я оценивал удовлетворенность (анкеты после тренинга — 4,8 из 5), но бизнес-результата нет. Значит, я плохой тренер?»

Какие действия супервизора помогут психологу правильно оценить ситуацию и скорректировать программу? (Выберите все верные варианты)

- А) Посоветовать измерить навыки переговоров до и после тренинга через ролевые игры (поведенческий уровень оценки)
- Б) Предложить оценить, как навыки применяются в реальной работе (через 2–3 недели: опрос руководителя, анализ звонков, самоотчеты сотрудников)
- В) Сказать, что тренинг был неудачным, и посоветовать вернуть деньги
- Г) Обсудить с психологом, были ли созданы условия для применения навыков (поддержка руководства, система мотивации, KPI) — возможно, проблема не в тренинге, а в организационной среде
- Д) Посоветовать немедленно провести повторный тренинг с тем же содержанием, но более интенсивно
- Е) Вместе с психологом разработать систему посттренингового сопровождения (супервизионные сессии для сотрудников, разбор сложных кейсов продаж)

Правильные ответы: А, Б, Г, Е

Кейс №3. «Этическая дилемма»

Ситуация: Психолог работает по договору с крупным ритейлером. Он проводит диагностику эмоционального выгорания среди кассиров и разрабатывает программу профилактики. В процессе работы психолог узнает от нескольких сотрудников, что руководство систематически нарушает трудовой кодекс (переработки без оплаты, психологическое давление). Сотрудники просят сохранить конфиденциальность, но психолог понимает, что эти нарушения — корень проблемы выгорания. Он приходит на супервизию.

Какие рекомендации супервизора будут этически и профессионально корректными? (Выберите все верные варианты)

- А) Сохранить полную конфиденциальность и ничего не сообщать руководству, ограничившись программой релаксации
- Б) Обсудить с психологом границы его ответственности: он — психолог, а не инспектор по труду, но он может донести до руководства обобщенные данные (без указания имен) о факторах стресса на рабочем месте
- В) Предложить психологу включить в программу работы с руководством: провести с ними сессию по управленческим практикам и их влиянию на благополучие персонала
- Г) Посоветовать психологу публично разоблачить руководство на общем собрании коллектива
- Д) Вместе с психологом разработать план действий: подготовить служебную записку HR-директору с рекомендациями по улучшению условий труда, опираясь на данные диагностики
- Е) Заявить, что это превышает полномочия психолога, и рекомендовать расторгнуть контракт

Правильные ответы: Б, В, Д

ЧАСТЬ 3. КЕЙС С ОТКРЫТЫМ РАЗВЕРНУТЫМ ОТВЕТОМ

Кейс. «Токсичная культура и сопротивление изменениям»

Описание ситуации:

Психологу-консультанту поступил запрос от генерального директора производственной компании (300 сотрудников): *«У нас падает прибыль, высокая текучка кадров, особенно среди молодых специалистов. По опросам, сотрудники жалуются на токсичную атмосферу, сплетни, отсутствие карьерного роста. Я хочу, чтобы вы провели программу культурной трансформации: сплотили команду, повысили лояльность и вернули прибыль».*

Психолог провел первичную диагностику (опросы, глубинные интервью с 20 сотрудниками из разных отделов) и выяснил следующее:

- Топ-менеджмент (заместители директора) уже 10 лет работают в компании, между ними давние конфликты, они делят сферы влияния;
- Руководители среднего звена боятся принимать решения и перекладывают ответственность друг на друга;
- Молодые специалисты не видят перспектив, их идеи игнорируются;
- HR-отдел формально существует, но его функции сведены к кадровому делопроизводству, системного подбора и развития персонала нет.
- Генеральный директор, инициировавший программу, сам является участником конфликтов и периодически публично критикует своих замов.

Психолог разработал программу из трех этапов:

1. Индивидуальные консультации для топ-менеджмента (разрешение конфликтов).
2. Командообразующие тренинги для среднего звена.
3. Создание системы наставничества для молодых специалистов.

Однако после первого этапа (консультации с топ-менеджментом) генеральный директор позвонил психологу и сказал: *«Вы что там делаете? Мои замы стали еще более несговорчивыми, требуют каких-то изменений в структуре управления. Отменяйте следующие этапы программы, это не работает. Мы оставляем только тренинги для молодежи, и то — бюджет урезаем».*

Психолог в растерянности: программа рушится, заказчик недоволен, а психолог видит, что без работы с топ-менеджментом программа бессмысленна. Он приходит на супервизию.

Задание:

1. **Проведите анализ ситуации.** В чем, на ваш взгляд, заключаются основные ошибки психолога на этапе планирования программы? (Опишите не менее 3-х ошибок)
2. **Сформулируйте вопросы супервизора психологу** для прояснения ситуации и поиска путей выхода. (Не менее 4-х вопросов, отражающих организационный и бизнес-контекст)
3. **Предложите стратегию действий психолога в сложившихся условиях.** Опишите пошаговый план (не менее 4-х шагов), который позволит:
 - сохранить контракт с компанией;
 - адаптировать программу к реальным возможностям и ограничениям;
 - постепенно вовлечь топ-менеджмент и руководство в процесс изменений;

- продемонстрировать бизнес-ценность программы даже в урезанном формате.
- 4. **Сформулируйте рекомендации для психолога по взаимодействию с заказчиком (генеральным директором)** на ближайшей встрече. Как ему выстроить диалог, чтобы не потерять доверие и одновременно обозначить профессиональные границы и реалистичные ожидания?

Примерные вопросы к зачету

1. Объект и предмет супервизии в деятельности организационного психолога.
2. Основные направления и задачи супервизионной деятельности в бизнес-консультировании.
3. Схемы супервизионной деятельности при работе с организационными запросами.
4. Порядок проведения супервизии во внутренней позиции психолога.
5. Этапы супервизионной деятельности при разборе кейса из бизнес-среды.
6. Позитивные и негативные стороны супервизионной работы в условиях компании.
7. Основные модели супервизии в организационной психологии.
8. Общая характеристика дисциплины «Супервизия в деятельности психолога организаций и бизнеса».
9. Место супервизии в общей системе подготовки магистра-организационного психолога.
10. Взаимосвязь теории, мастер-классов, опыта собственной психотерапии, самопознания, работы в интервизионной группе и супервизии.
11. Супервизия как метод повышения теоретической и практической квалификации специалистов в области организационной психологии.
12. Нормативные и нормативно-правовые документы как основания для проведения супервизорской деятельности в компании (профстандарты, этика, трудовой кодекс).
13. Подходы к определению супервизии в прикладном контексте.
14. Определения: «супервизор», «супервизируемый (организационный психолог)», «супервизионное взаимодействие», «фокус супервизии (бизнес-результат / процесс / этика).
15. Основные цели супервизии: эффективность, безопасность, развитие.
16. Основные функции супервизии в работе корпоративного психолога.
17. Основные модели супервизии (обзор).
18. Эволюционные (развивающие) модели супервизии: от стажера до эксперта.
19. Модели специфической ориентации: психодинамические, поведенческая, роджерсианская, модель супервизии в системной организационной работе.
20. Интегративные модели супервизии в бизнес-консультировании.
21. Развитие профессиональной идентичности организационного психолога в процессе супервизии.
22. Возможности исследования организационного консультирования в процессе супервизии.
23. Процесс супервизии как две взаимосвязанные системы: система консультирования компании и супервизорская система.
24. Формы супервизии в корпоративной среде.
25. Особенности индивидуальной и групповой форм супервизионной работы для психологов служб персонала.
26. Особенности образовательной и клинической супервизии — перенос на бизнес-супервизию.
27. Виды супервизионных вмешательств при работе с организационными кейсами.
28. Фиксация необходимых фрагментов практической работы с командой / руководителем.
29. Выделение мишеней организационного консультирования в супервизии.
30. Содержание контракта и условия проведения супервизии при работе внутри компании vs внешним консультантом.
31. Принципы супервизионной работы в бизнес-контексте.

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

Основными формами текущего контроля являются оценка практического задания, устные опросы, подготовка доклада и презентации.

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Практическая работа – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии, а также умения применять эти знания для анализа организационного поведения и рабочих ситуаций

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов

предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, который проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Шкала оценивания зачета

Баллы	Критерии оценивания
20-17	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-13	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка по традиционной шкале
100-81	зачтено
80-61	зачтено
60-41	зачтено
40-0	не зачтено