

# КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ В ОБРАЗОВАНИИ

## 1. Цель освоения дисциплины

Содействовать освоению магистрантами практических навыков кадрового консалтинга в образовательной организации для оказания психологического содействия оптимизации педагогического процесса и организационного развития в целом.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровый консалтинг в образовании» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Кадровый консалтинг в образовании» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Организация профессиональной деятельности психолого-педагогического направления», «Математико-статистические методы психолого-педагогических исследований», «Основы психометрии и конструирования психодиагностических инструментов», «Психологическое консультирование в сопровождении образовательного процесса», прохождения практики «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью оказывать психологическое содействие оптимизации образовательной деятельности (ПК-8);
- способностью определять проблемы и перспективы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения подростков в системе общего и дополнительного образования (ПК-10);
- способностью разрабатывать новые диагностические средства, модифицировать и адаптировать тесты (СК-1).

### **В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

#### ***знать***

- сущность и назначение работы в сфере кадрового консалтинга, основные требования к его практическому осуществлению образовательной организации;
- основные этапы проведения кадрового консалтинга в образовании с обоснованием технологий работы на каждом из них;

#### ***уметь***

- формулировать проблемы, цели и задачи работы по осуществлению кадрового консалтинга в направлении организационного развития образовательного учреждения;
- прогнозировать прямые и косвенные последствия своих профессиональных действий в отношении консультируемой образовательной организации;

#### ***владеть***

- методами проведения кадрового консалтинга с использованием активных методов психологического содействия оптимизации образовательного процесса;
- основами интерпретационного преобразования промежуточных результатов кадрового консалтинга в обоснованные рекомендации по развитию педагогического коллектива и образовательной организации в целом.

#### **4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 22 ч., СРС – 82 ч.),

распределение по семестрам – 3 курс, зима,

форма и место отчётности – зачёт (3 курс, зима).

#### **5. Краткое содержание дисциплины**

Психологический консалтинг по проблемам изучения кадрового потенциала образовательной организации.

Социальный заказ на психологический консалтинг с позиции инновационной образовательной школы. Этапы проведения кадрового консалтинга и выбор видов психологического содействия оптимизации образовательного процесса (информационного, консультативного, совещательного, проектного, реализационного и др.) на каждом из этапов. Диагностика и проблематизация ее результатов для формулировки целей и задач организационных преобразований. Интерактивные технологии анализа модели социализации, принятой в образовательной организации. Анализ особенностей образовательной среды, психологического климата организации и лояльности педагогического коллектива. Диагностика организационной идентичности педагогических работников.

Технологии психологического консалтинга по развитию образовательной организации и оптимизации педагогического процесса.

Консультирование по вопросам организации внутришкольного обучения педагогических кадров по вопросам оптимизации делового и межличностного взаимодействия. Типы профессиональной карьеры педагогов и руководителей образовательных организаций. Задействование активных социально-психологических методов в планировании желаемых изменений и разработке проектов по их реализации. Эмоциональное выгорание и его профилактика. Мотивация трудовой деятельности и психологическое здоровье личности в образовательной организации. Посреднические возможности кадрового консалтинга в урегулировании разногласий и конфронтации в педагогическом коллективе. Внутренняя и внешняя аттестации педагогических работников. Средства психологической оценки профессиональных ресурсов образовательной организации. Оценка профессиональных компетенций отдельных педагогов и педагогического коллектива в целом.

#### **6. Разработчик**

Черникова Тамара Васильевна, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии образования и развития.