

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/387933>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ 5

1.1 Особенности диагностической работы организационного психолога 5

1.2 Этапы психологической диагностики 7

1.3 Основные понятия, условия и эффективность психологического консультирования 10

1.4 Условия консультирования 13

1.5 Принципы консультирования 14

1.6 Этапы психологического консультирования 15

ГЛАВА 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В ПРАКТИКУ РАБОТЫ ШКОЛЬНОГО ПСИХОЛОГА 20

2.1 Организация опытно-экспериментального исследования 20

2.2 Содержание опытно-экспериментальной работы 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 30

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 31

Психологическое консультирование — устоявшаяся практика оказания эффективной психологической поддержки людям, основанная на убеждении, что каждый физически и психически здоровый человек может справиться практически с любой психологической проблемой, возникающей в его жизни. Однако клиенты не всегда четко и точно знают заранее, в чем суть проблемы и как лучше ее решить, опираясь на собственные силы и возможности. Ему должен помочь профессионально подготовленный психолог-консультант. Это основная задача психологического консультирования.

Психологическое консультирование отличается от других видов практической психологической поддержки следующими ключевыми характеристиками: предполагает относительную непродолжительность и временный характер личного контакта между психологом-консультантом и клиентом. Психологи-консультанты по сути лишь дает клиентам советы, а фактическая реализация становится личным делом клиента. Он сохраняет активную роль. Психологическая коррекционная работа чаще всего проводится самими клиентами, без какого-либо прямого или постоянного взаимодействия с клиентом, в отсутствие психолога. Психологическая диагностика в начале работы с клиентом сведена к минимуму и базируется преимущественно на непосредственных наблюдениях консультанта за поведением клиента. Психологи-консультанты не несут прямой личной ответственности за конечные результаты своей работы (консультанты не несут ответственности за то, воспользуются ли клиенты их советами). Консультант несет ответственность только за точность своих выводов о характере проблемы клиента и потенциальную эффективность любых фактических рекомендаций, предоставленных клиенту.

Таким образом, актуальность данного исследования обусловлена важностью организации и проведения психологического консультирования и анализом психодиагностических методик, используемых в психологическом консультировании.

Цель: выявить эффективность психодиагностических методик в процессе организации и проведения психологического консультирования.

Задачи:

1) Изучить литературу по теме исследования;

2) Изучить психодиагностические методики;

3) Рассмотреть особенности организации и проведения профессионального консультирования в работе психолога.

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

1.1 Особенности диагностической работы организационного психолога

Специфика диагностической работы в организациях заключается в том, что предметом изучения здесь являются особенности психики человека как работника, субъекта труда, профессионала (начинающего или уже состоявшегося). Поэтому при работе с сотрудниками психологи обычно проводят не диагностику, а профессиональную психодиагностику, целью которой, по определению Н.В. Самукиной, является использование конкретных психодиагностических средств и методов для разработки практических рекомендаций по повышению личностных способностей и качества бизнеса, совершенствованию стиля профессиональной деятельности личности.

То есть изначально психолог должен выявить и измерить личностно-психологические характеристики и черты личности сотрудников, важные с точки зрения профессионального успеха, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе работы. Особенности диагностической работы организационного психолога определяются следующими принципами:

- вероятностный характер диагностической оценки;
- в зависимости от результатов диагностики, а также собственного понимания материала;
- открытость и искренность в ответах испытуемого;
- в зависимости от диагностических и развивающих целей;
- оценка своего психологического состояния как «хорошее» или «плохое»;
- существование множества различных психологических типов.

Поэтому психолог и руководство организации, в которой он работает, должны помнить, что оценка личности, интеллекта и психологических особенностей личности осуществляется с некоторой долей вероятности. Точность и предсказуемость результатов зависят от степени открытости человека во время теста.

Как указывает Н.В. Самукин: «успеваемость в школе не должна восприниматься как однозначная, поскольку успеваемость в школе обычно воспринимается как «хорошая» или «плохая». Результаты психодиагностики должны отражать и фиксировать определенные особенности личности человека. Она может быть «сильной», способствующая высокому психологическому качеству жизни и успеху, либо она может быть «слабой», препятствующей эффективным действиям. Однако в обоих случаях социально-психологическая ценность индивидуальности человека не снижается. Выбор стиля профессиональной деятельности должен производиться на основе «сильных» сторон личности, которые, подобно «оттенкам», могут дополнять «слабые» стороны личности. При этом одно и то же психологическое качество, как правило, имеет двойственный функциональный характер. С точки зрения смысла и продуктивности. Случаев много, т. е. в одних профессиональных ситуациях одно и то же качество выступает как «сильное», а в других как «слабое». Следует учитывать, что «чистые» психологические типы возникают только из теоретических представлений в виде моделей и реальных ситуаций. Обычно существуют «смешанные» психологические типы, в которых черты и характеристики одного типа и другого могут проявляться в более или менее отчетливых формах.

1.2 Этапы психологической диагностики

Этап 1 – профессиографический. Проводятся исследования, анализ и систематическое описание профессиональной деятельности. Результаты этого анализа обычно следующие: профессиональная запись – комплексное описание профессиональной деятельности, составленное с учетом целей, поставленных администрацией (например, выбор специальности, развитие систем обучения и повышения квалификации, автоматизация технических процессов и т.п.); психограмма – перечень психологических и профессионально важных качеств работника, влияющих на его эффективность в процессе достижения профессионально важных результатов.

Этап 2 является критериальным. Результаты анализа трудовой деятельности позволяют сформулировать критерии, которые можно использовать в дальнейшем. Конечным результатом психологической диагностики является описание (экспертное заключение) качеств оцениваемого работника. Можно выделить два аспекта, которые сильно влияют на эффективность дальнейшего использования. Первый из них носит содержательный характер и касается параметров, объясняющих результаты. Второе касается формата (типа) представления результатов. Для того чтобы экспертные заключения могли быть

использованы в качестве основы для кадровых решений в управлении организацией, они должны быть представлены на основе, соответствующей перечню признаков (качеств), включенных в психодиаграмму. Однако стандартизированные методы, используемые в психодиагностике, предполагают получение результатов в виде баллов по шкале, содержание которой редко полностью соответствует содержанию тех свойств и характеристик, которые необходимо оценить (измерить) в рамках практического задания. Поэтому здесь необходим «перевод» промежуточных результатов, полученных с языка шкалы психодиагностического теста, на эталонный язык, на котором основывается окончательное экспертное заключение. Описанный процесс трансформации следует учитывать как при выборе метода, так и при составлении «батареи тестов».

Для преодоления этих трудностей возможны следующие подходы: Используя специалиста-психодиагноста как «черный ящик», на входе загружаются промежуточные результаты диагностических методик, а «на выходе» получаются конечные результаты по структуре и аспекту. Необходимые критерии и психологические характеристики.

В этом случае консультанту потребуется:

- а) Очень высокая квалификация;
- б) Достаточные знания о профессиональной деятельности, для которой осуществляется профессиональный отбор.

1. Брагина, А. Е. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе / А. Е. Брагина // Синергия Наук. – 2021. – № 65. – С. 53-62.
2. Бутурлакина, Л. Ю. Влияние социально-психологического климата в коллективе на эффективность деятельности организации / Л. Ю. Бутурлакина // Молодежный вектор развития аграрной науки : материалы 73-й национальной научно-практической конференции студентов и магистрантов, Воронеж, 01 марта – 31 2022 года. Том Часть VII. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2022. – С. 262-267.
3. Валеева, Г. В. Практические аспекты психологии здоровья / Г. В. Валеева, З. И. Тюмасева. – Москва : Издательство Проспект, 2023. – 152 с.
4. Виноградова, Я. Е. Практическая психология малой группы : Учебно-методическое пособие для студентов, магистрантов и аспирантов, обучающихся по направлению «Социальная психология» / Я. Е. Виноградова, Е. Н. Газогарева. – Санкт-Петербург : ООО «Скифия-принт», 2023. – 126 с.
5. Дорожкина, Т. В. Практические методы современной психологии / Т. В. Дорожкина // Методология современной психологии. – 2022. – № 16. – С. 70-77.
6. Овчарова, Р. В. Практическая психология образования : Учебник для вузов / Р. В. Овчарова. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство ЮРАЙТ», 2021. – 465 с.
7. Пастернак, Н. Интеллект и личность: практическая психология образования / Н. Пастернак // Образовательная политика. – 2023. – № 1(93). – С. 40-45.
8. Пырьев, Е. А. Психология малых групп / Е. А. Пырьев. – Москва-Берлин : ООО «Директмедиа Паблшинг», 2019. – 420 с.
9. Теоретические и практические аспекты современной психологии образования / Т. Ю. Копылова, М. В. Кузнецова, А. А. Кузнецов [и др.]. Том Выпуск 2. – Курск : Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2020. – 147 с.
10. Хиневич, К. Д. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе / К. Д. Хиневич // Синергия Наук. – 2021. – № 62. – С. 14-20.
11. Чернова, Г. Р. Социальная психология : Учебник / Г. Р. Чернова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 187 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/387933>