

Специализированная магистратура

Психология труда
и организационная психология



Специализированная магистратура

Психология труда и организационная психология

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: TECH Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Веб-доступ: www.techtute.com/ru/psychology/professional-master-degree/master-occupational-organizational-psychology

Оглавление

01

Презентация

стр. 4

02

Цели

стр. 8

03

Компетенции

стр. 14

04

Структура и содержание

стр. 18

05

Методология

стр. 34

06

Квалификация

стр. 42

01

Презентация

Все больше предприятий и организаций уделяют приоритетное внимание психическому здоровью своих сотрудников. Многочисленные исследования показали, что профессионалы с оптимальной психоэмоциональной стабильностью работают лучше. Однако для того, чтобы выполнять эту работу, специалисту необходимо обладать самыми современными знаниями в области групповой психологии на рабочем месте, которые он/она сможет приобрести в ходе обучения по этой комплексной программе. Это динамичная и междисциплинарная программа, благодаря которой студент сможет глубоко изучить наиболее эффективные терапевтические стратегии и техники для создания подвижных и функциональных рабочих команд путем улучшения взаимодействия между ее членами.



“

Компании часто требуют присутствия в своем штате профессионалов-психологов, специализирующихся в сфере труда. Выберите эту программу Специализированной магистратуры и гарантируйте себе профессиональную карьеру с перспективой на будущее”

Психология труда и организационная психология стали отраслью профессии с широкими возможностями, поскольку все больше компаний требуют присутствия профессионалов в этой области в своих штатах и отделах кадров. Это связано с тем, что эти специалисты играют важную роль в повышении эффективности работы сотрудников благодаря применению терапевтических стратегий, которые помогают улучшить коммуникацию между коллегами и способствуют созданию оптимальной и комфортной рабочей среды для них. Кроме того, еще одной областью компетенции является эффективное и незамедлительное разрешение конфликтов, что жизненно важно для поддержания стабильности в коллективе и обеспечения эффективной динамики в компании, способствующей повышению эффективности работы организации.

Однако в этой области в связи с растущим спросом появляются новые методики и руководства, которые становятся все более эффективными и специализированными в различных условиях. Поэтому профессионалы, которые хотят посвятить свою деятельность этой отрасли, должны пройти специальную подготовку, которая поможет им детально ознакомиться с новыми разработками, например, с полной программой по психологии труда и организационной психологии, которую TECH разработал специально для них.

Это междисциплинарный и передовой академический опыт, который включает в себя последние разработки в этой области и благодаря которому студент сможет внедрить самые инновационные и эффективные стратегии коучинга в свою практику. Кроме того, вы будете работать над новейшими руководствами по изучению организационного поведения и пути к достижению власти и лидерства, уделяя также внимание лучшим техникам ведения переговоров для разрешения конфликтов в ситуациях напряженности или разногласий.

Таким образом, это уникальная академическая возможность усовершенствовать свой профессиональный профиль с помощью 100% онлайн-программы, разработанной экспертами в области психологии с многолетним опытом работы в трудовой и организационной сфере. Кроме того, у вас будет 1800 часов лучших теоретических, практических и дополнительных материалов, представленных в различных форматах, с помощью которых вы сможете углубиться в различные аспекты учебной программы в индивидуальном порядке. Вы получите подготовку, соответствующую не только требованиям отрасли, но и вашим собственным потребностям.

Данная **Специализированная магистратура в области психологии труда и организационной психологии** содержит самую полную и современную образовательную программу на рынке. Основными особенностями обучения являются:

- ♦ Разбор практических кейсов, представленных экспертами в области психологии в профессиональной среде
- ♦ Наглядное, схематичное и исключительно практическое содержание курса предоставляет практическую информацию по тем дисциплинам, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности
- ♦ Практические упражнения для самопроверки, контроля и улучшения успеваемости
- ♦ Особое внимание уделяется инновационным методологиям
- ♦ Теоретические занятия, вопросы эксперту, дискуссионные форумы по спорным темам и самостоятельная работа
- ♦ Учебные материалы курса доступны с любого стационарного или мобильного устройства с выходом в интернет



100% онлайн-программа, с которой вы сможете адаптировать свой профессиональный профиль психолога к современным требованиям делового сектора и его отделов кадров"

“

Программа, которая позволит вам войти в курс профессиональной этики и деонтологии благодаря всестороннему обзору основных областей, представляющих интерес в сфере психологии”

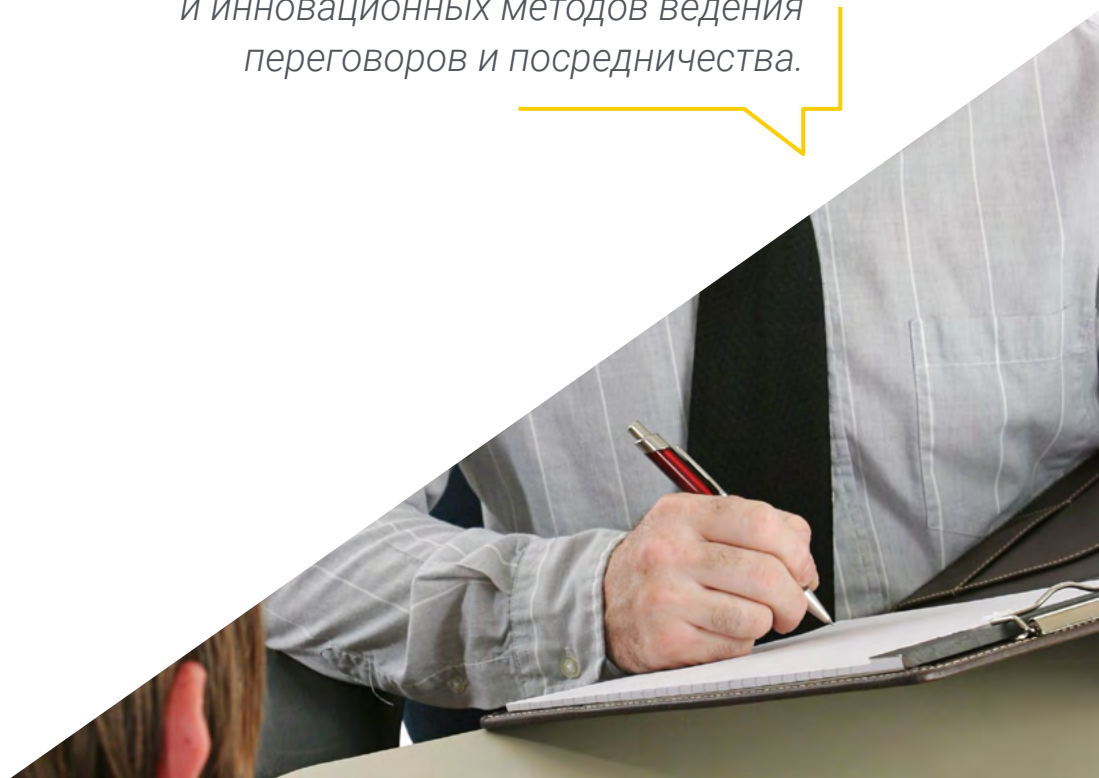
В преподавательский состав программы входят профессионалы из данного сектора, которые привносят в обучение опыт своей работы, а также признанные специалисты из ведущих сообществ и престижных университетов.

Мультимедийное содержание программы, разработанное с использованием новейших образовательных технологий, позволит специалисту проходить обучение с учетом контекста и ситуации, т.е. в симулированной среде, обеспечивающей иммерсивный учебный процесс, запрограммированный на обучение в реальных ситуациях.

Структура этой программы основана на проблемно-ориентированном обучении, с помощью которого специалист должен попытаться разрешать различные ситуации из профессиональной практики, возникающие в течение учебного курса. В этом специалистам поможет инновационная интерактивная видеосистема, созданная признанными экспертами.

Вы хотели бы значительно расширить свои знания в области юридической психологии? Поступив на эту программу Специализированной магистратуры, вы будете работать с самыми инновационными инструментами в этом секторе.

Вы будете работать над совершенствованием своих навыков управления конфликтами с помощью наиболее эффективных и инновационных методов ведения переговоров и посредничества.



02

Цели

ТЕСН и его команда экспертов в области психологии разработали эту программу Специализированной магистратуры с целью, чтобы студент мог подробно изучить последние достижения в психологии, специализируясь в области профессиональной деятельности и организации. Таким образом, вы не только сможете адаптировать свой профессиональный профиль к существующему сейчас высокому спросу, но и получите возможность внедрить самые инновационные и эффективные стратегии бизнес-коучинга и *менторинга*, которые вознесут ваш талант психолога на вершину сектора.



“

Хотите освоить бизнес-коучинг всего за 12 месяцев? Выберите программу, подобную этой, которая обеспечит вас всем необходимым для достижения этой цели и через уникальный академический опыт”



Общие цели

- ♦ Предоставить студентам наиболее полную и инновационную информацию, связанную с психологией труда и организационной психологией
- ♦ Позволить специалистам вмешиваться в рабочие условия с реальной работоспособностью и оптимальными результатами
- ♦ Обеспечить профессионалов самыми современными и полезными теоретическими и практическими знаниями для выполнения их профессиональной деятельности





Конкретные цели

Модуль 1. Групповая психология

- ♦ Описывать психосоциальные принципы (нужды и потребности) отдельных людей и групп
- ♦ Анализировать и описывать функционирование групп
- ♦ Описывать процессы взаимодействия. Исследовать межорганизационную динамику и структуру
- ♦ Оценивать влияние контекста субъекта/группы на социальное взаимодействие
- ♦ Определять цели действий и разрабатывать основной план вмешательства для действий
- ♦ Дискриминировать методы психосоциального вмешательства
- ♦ Определять контекст, в котором происходит индивидуальное поведение, групповые и организационные процессы
- ♦ Создавать продукты и услуги, предназначенные для групп по дифференцированным характеристикам
- ♦ Выбирать инструменты, наиболее подходящие к требованиям отдельных людей и групп

Модуль 2. Психология труда

- ♦ Анализировать потребности и запросы людей в отношении работы
- ♦ Определить различия, вопросы и потребности, связанные с организациями и работниками
- ♦ Описывать и измерять процессы взаимодействия, групповую динамику и групповую и межгрупповую структуру
- ♦ Анализировать контекст, в котором происходит индивидуальное поведение и групповые процессы
- ♦ Описывать и измерять процессы, динамику и структуру организационного и межорганизационного взаимодействия
- ♦ Выбирать и управлять инструментами, продуктами и услугами и уметь определять заинтересованных людей и группы
- ♦ Определять цели и составлять основной план вмешательства в соответствии с особенностями организации и работников
- ♦ Выбирать правильные методы психологического вмешательства для достижения бизнес-целей
- ♦ Применять стратегии и методы непрямого вмешательства через людей, связанных с развитием человека в деловой среде
- ♦ Составлять устные и письменные отчеты. Обеспечить надлежащую и точную обратную связь с участниками

Модуль 3. Семья, сообщество и развитие человека

- ♦ Понимать поведение людей; важно знать, как ценности, установки и поведенческие модели формируются на основе характеристик контекста, в котором люди растут и получают образование
- ♦ Получить представление о том, как развитие человека формируется под влиянием отношений с контекстами его социализации, сосредоточившись на так называемой экологической модели развития
- ♦ Детально изучить способы их влияния на когнитивное и социально-эмоциональное развитие человека, уделяя особое внимание этим аспектам на различных этапах эволюционного цикла (детство, подростковый возраст, взрослая жизнь и старость)
- ♦ Узнать о некоторых проблемах, возникающих в семье, таких как жестокое обращение с детьми и насилие над женщинами
- ♦ Понимать основные аспекты сообщества как среды социализации и детализировать такие аспекты, как чувство общности

Модуль 4. Коучинг

- ♦ Освоить концепцию и сферу применения коучинга
- ♦ Оценить важность коучинга как процесса, направленного на достижение конкретных целей.
- ♦ Понять различные подходы и исторические предпосылки коучинга

Модуль 5. Организационное поведение

- ♦ Определить различия между групповым и индивидуальным поведением
- ♦ Познакомиться с конкретными моделями организационного мира
- ♦ Изучить бизнес-модели
- ♦ Развивать навыки организации бизнеса с точки зрения человеческих ресурсов

Модуль 6. Власть и лидерство

- ♦ Управлять моделями лидерства и типами власти
- ♦ Получить теорию о ролях в борьбе за власть в организациях
- ♦ Эффективно мотивировать человеческий капитал организации
- ♦ Предлагать стратегические программы обучения и развития компетенций для организационных лидеров

Модуль 7. Конфликт и переговоры

- ♦ Использовать соответствующие стратегии для поощрения привычек и поведения, способствующих сосуществованию и социальной осведомленности
- ♦ Понимать значения и последствия терминов "конфликт" и "переговоры"
- ♦ Определять сильные и слабые стороны участников конфликта
- ♦ Понимать современные теории разрешения конфликтов
- ♦ Создавать и уметь применять стратегии разрешения конфликтов

Модуль 8. Социальное и общественное вмешательство

- ♦ Анализировать потребности и запросы целевой аудитории
- ♦ Выбирать и управлять инструментами, продуктами и услугами
- ♦ Определять заинтересованные стороны и заинтересованные группы
- ♦ Определять цели и разрабатывать основной план вмешательства в соответствии с целью такого вмешательства
- ♦ Выбрать подходящие методы психологического вмешательства для достижения поставленных целей
- ♦ Использовать стратегии и методы для вовлечения целевой аудитории в процесс вмешательства
- ♦ Применять стратегии и методы прямого вмешательства на основании контекстов: построение здоровых сценариев
- ♦ Планировать оценку программ и вмешательств
- ♦ Разрабатывать план вмешательства

Модуль 9. Юридическая психология

- ♦ Определить различия, проблемы и потребности
- ♦ Анализировать контекст, в котором происходит индивидуальное поведение, групповые и организационные процессы
- ♦ Составлять устные и письменные отчеты
- ♦ Знать о деонтологических обязательствах психологии
- ♦ Описывать и измерять переменные (личность, интеллект и другие навыки, установки и т.д.)
- ♦ Знать техники разработки психологических отчетов
- ♦ Предоставлять обратную связь получателям надлежащим и точным образом
- ♦ Анализировать и интерпретировать результаты оценки
- ♦ Объяснить человеческие мотивы, биологические структуры, которые их поддерживают, и психологические механизмы, которые их организуют
- ♦ Планировать и проводить интервью
- ♦ Признавать контекст, в котором происходит индивидуальное поведение, групповые и организационные процессы

Модуль 10. Этика и деонтология

- ♦ Изучить область этики в сфере психологии
- ♦ Размышлять и критически оценивать свои собственные ценности и этические принципы, а также ценности и принципы самой профессии
- ♦ Обсудить процесс принятия решений в области психологии с его этическими последствиями
- ♦ Обладать обширными теоретическими знаниями в области профессиональной этики и инструментами анализа и критического осмысления, чтобы иметь возможность правильно развивать свою профессию

Модуль 11. Управление человеческими ресурсами

- ♦ Определять общие методологии планирования и управления отделом человеческих ресурсов
- ♦ Знать различные методы управления и планирования человеческих ресурсов при внедрении оценочной таблицы
- ♦ Изучить преимущества и недостатки стратегий лидерства и управления человеческими ресурсами, понять и принять участие в развитии конкретных ресурсов

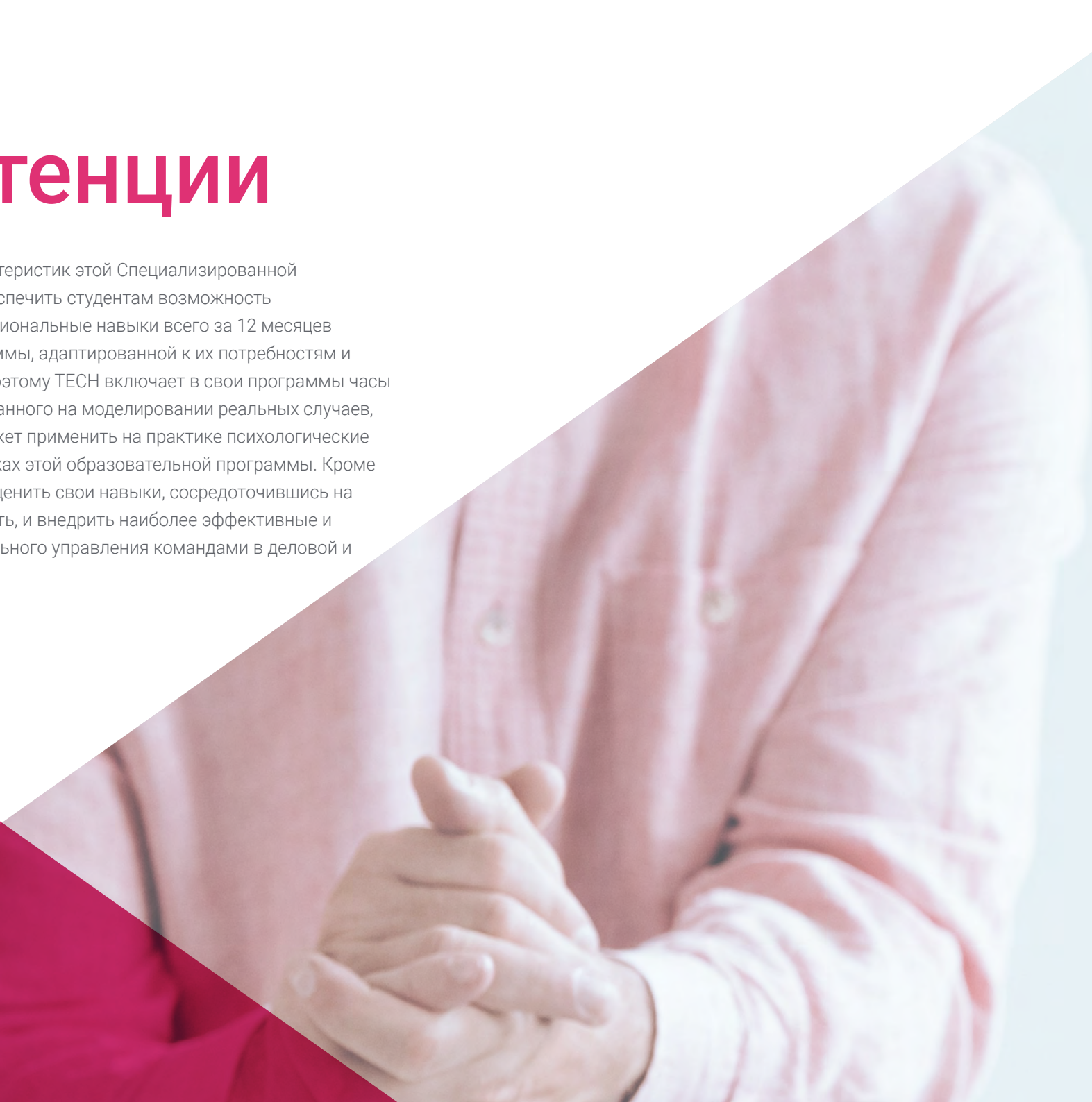


Программа, призванная помочь вам достичь даже самых амбициозных и сложных целей в области психологии благодаря курсу, адаптированному к вашим потребностям и требованиям современной рабочей среды"

03

Компетенции

Среди наиболее значимых характеристик этой Специализированной магистратуры — стремление обеспечить студентам возможность совершенствовать свои профессиональные навыки всего за 12 месяцев благодаря прохождению программы, адаптированной к их потребностям и требованиям сектора. Именно поэтому TECH включает в свои программы часы практического материала, основанного на моделировании реальных случаев, благодаря чему специалист сможет применить на практике психологические стратегии, разработанные в рамках этой образовательной программы. Кроме того, программа позволит вам оценить свои навыки, сосредоточившись на тех, которые необходимо улучшить, и внедрить наиболее эффективные и инновационные методы оптимального управления командами в деловой и организационной среде.



“

Программа, направленная на
совершенствование ваших навыков
коучинга и менторинга за минимальное
время и гарантированным образом”



Общие профессиональные навыки

- ♦ Обладать рядом знаний, которые обеспечивают основу или возможность быть оригинальным в разработке и/или применении идей, часто в контексте их исследований
- ♦ Применять полученные знания и навыки решения проблем в новых или незнакомых условиях в более широких (или междисциплинарных) контекстах, связанных с изучаемой областью
- ♦ Четко и недвусмысленно доносить свои выводы и стоящие за ними конечные знания и обоснования — до специализированной и неспециализированной аудитории
- ♦ Обладать навыками обучения, которые позволяют специалистам продолжить обучение в будущем самостоятельно и независимо
- ♦ Способствовать повышению качества жизни отдельных лиц, групп, сообществ и организаций в различных контекстах





Профессиональные навыки

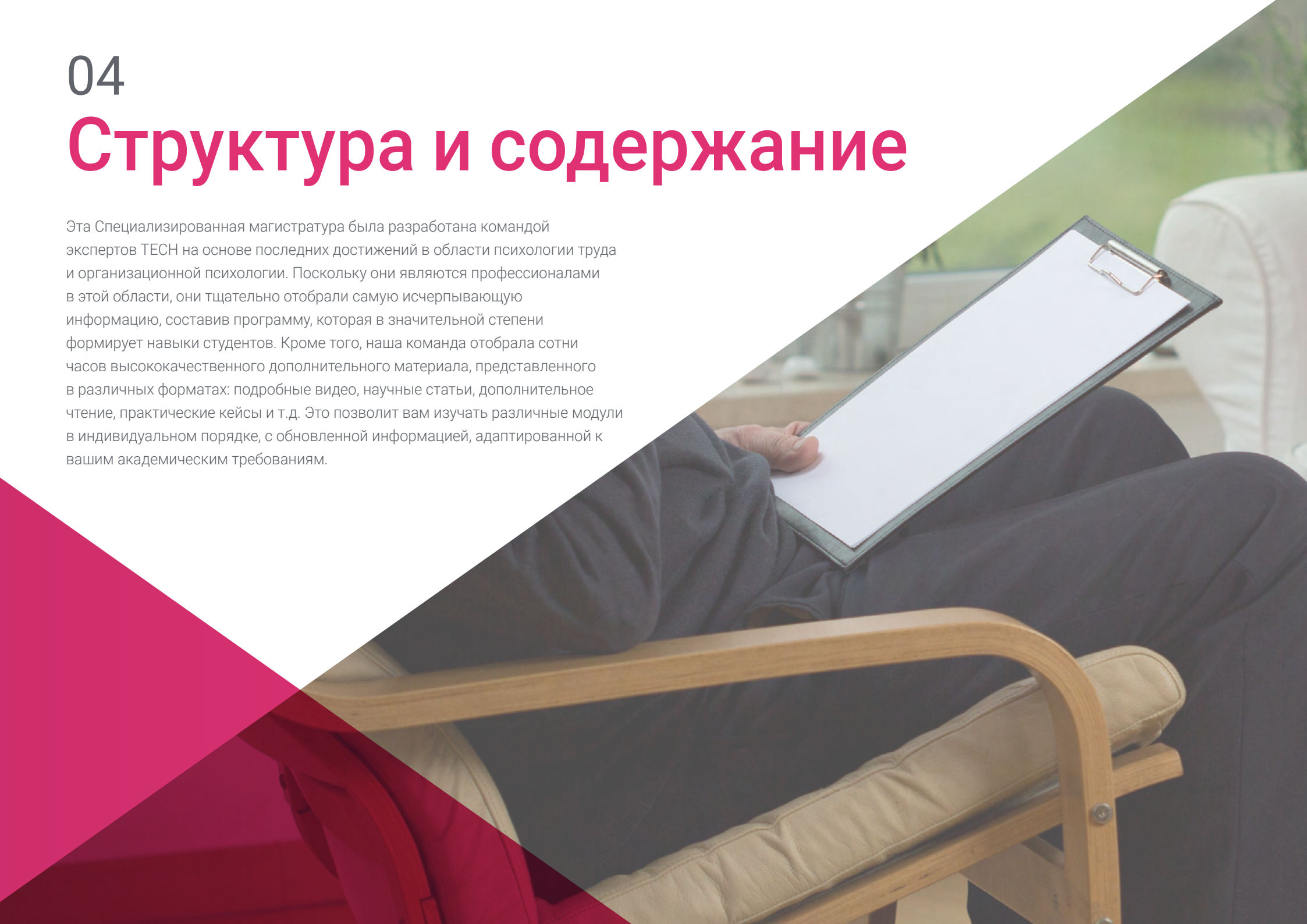
- ♦ Применять основные стратегии и методы вмешательства на целевых аудиториях
- ♦ Применять знания в бизнесе и организационной коммуникации
- ♦ Различать коучинг для руководителей, персональный и бизнес-коучинг
- ♦ Определять различия между групповым и индивидуальным поведением
- ♦ Знать, как мотивировать людей и как осуществлять лидерство в группе
- ♦ Определять различные психопатологические расстройства в детском и подростковом возрасте
- ♦ Оценить клиническую картину, используя различные методы интервью
- ♦ Освоить социальные и контекстуальные факторы в членах команды
- ♦ Применять основные стратегии и методы вмешательства на целевых аудиториях



Вы будете работать над совершенствованием своих навыков в области найма и отбора персонала, что высоко ценится отделами кадров"

Структура и содержание

Эта Специализированная магистратура была разработана командой экспертов ТЕСН на основе последних достижений в области психологии труда и организационной психологии. Поскольку они являются профессионалами в этой области, они тщательно отобрали самую исчерпывающую информацию, составив программу, которая в значительной степени формирует навыки студентов. Кроме того, наша команда отобрала сотни часов высококачественного дополнительного материала, представленного в различных форматах: подробные видео, научные статьи, дополнительное чтение, практические кейсы и т.д. Это позволит вам изучать различные модули в индивидуальном порядке, с обновленной информацией, адаптированной к вашим академическим требованиям.



“

План обучения, адаптированный под вас и ваши запросы и потребности: без расписания и очных занятий, в котором вы сами определяете уровень углубления в различные разделы учебной программы”

Модуль 1. Групповая психология

- 1.1. Группы в психологии: концептуализация, классификации и типологии. Реальность групп: от индивидуалистического к интеракционистскому подходу
 - 1.1.1. Социальное влияние: подход к нормализации и соблюдению норм
 - 1.1.2. Концепция группы: определения, основанные на взаимозависимости, социальной идентичности, социальном взаимодействии и структуре
 - 1.1.3. Типы групп
- 1.2. Временные аспекты: формирование, развитие и социализация групп
 - 1.2.1. Функции групп
 - 1.2.2. Группа как динамическое явление
 - 1.2.3. Формирование группы как процесс социальной интеграции
- 1.3. Развитие группы: объяснительные модели
 - 1.3.1. Окончание работы групп
 - 1.3.2. Развитие отношений между личностью и группой: групповая социализация
 - 1.3.3. Выводы
- 1.4. Физическое, личное и социальное окружение групп
 - 1.4.1. Физическая среда группы: групповое пространство. Территориальность человека
 - 1.4.2. Экология малых групп
 - 1.4.3. Экологические стрессоры и их влияние на групповые процессы
- 1.5. Личное окружение группы: размер группы
 - 1.5.1. Личностные переменные и их влияние на поведение и работу группы
 - 1.5.2. Социальная среда группы: влияние состава
 - 1.5.3. Выводы
- 1.6. Межгрупповые отношения
 - 1.6.1. Основные объяснительные модели
 - 1.6.2. Аффект и межгрупповые отношения
 - 1.6.3. Межгрупповые конфликты
 - 1.6.4. Психосоциальные стратегии для профилактики и управления межгрупповыми конфликтами
- 1.7. Структура группы: статус, роль и нормы
 - 1.7.1. Структура группы: определения и компоненты
 - 1.7.2. Статус и роли
 - 1.7.3. Отношения между ролью и нормой
 - 1.7.4. Социальное влияние: нормы и принуждение
 - 1.7.5. Структура и сплоченность группы

- 1.8. Лидерство и функционирование группы
 - 1.8.1. Концептуальный подход
 - 1.8.2. Характеристики и поведение лидера
 - 1.8.3. Лидерство и власть
 - 1.8.4. Стили лидерства
 - 1.8.5. Ситуационное лидерство
 - 1.8.6. Суперлидерство
- 1.9. Области применения групп
 - 1.9.1. Концептуальный подход к различным сферам применения групп
 - 1.9.1.1. Трудовой сферы
 - 1.9.1.2. Терапевтическая сфера
 - 1.9.1.3. Образовательная сфера
 - 1.9.1.4. Психосоциальная сфера
- 1.10. Техники и мероприятия по динамизации группы: Групповая психотерапия в рамках специальных программ
 - 1.10.1. Групповая психотерапия в рамках специальных программ
 - 1.10.2. Расстройства пищевого поведения
 - 1.10.3. Расстройства личности
 - 1.10.4. Психоз
 - 1.10.5. Расстройство, связанное с употреблением алкоголя
 - 1.10.6. Аффективные и тревожные расстройства
 - 1.10.7. Групповая терапия для пожилых людей

Модуль 2. Психология труда

- 2.1. Введение в психологию труда
 - 2.1.1. Концептуальные и исторические основы
 - 2.1.2. Концептуальные основы психологии труда
 - 2.1.3. Техники и методы исследования в психологии труда
 - 2.1.4. Историческое развитие психологии труда
 - 2.1.5. Области действия психологии труда
- 2.2. Работа как социальный феномен и человеческая деятельность в рамках психологии труда, организаций и человеческих ресурсов
 - 2.2.1. Введение: работа как социальное явление и человеческая деятельность в рамках психологии труда
 - 2.2.2. Анализ рабочего места (АРМ)
 - 2.2.3. Оценка рабочих мест (ОРМ)

- 2.3. Оценка персонала в области психологии труда, человеческих ресурсов и организационной психологии
 - 2.3.1. Оценка персонала на основе черт характера, оценка и развитие компетенций сотрудников
 - 2.3.2. Оценка персонала в психологии труда
 - 2.3.3. Выводы
- 2.4. Набор и отбор персонала
 - 2.4.1. Наем и отбор персонала в рамках психологии труда
 - 2.4.2. Процесс найма и отбора
 - 2.4.3. Критерии обоснованности, надежности и эффективности в процессе отбора персонала
- 2.5. Психология труда и обучение персонала
 - 2.5.1. Введение
 - 2.5.2. Обучение персонала в рамках психологии труда
 - 2.5.3. Обучение персонала как процесс
 - 2.5.4. Выводы
- 2.6. Методы обучения персонала
 - 2.6.1. Дидактические методы в очном обучении
 - 2.6.2. Дидактические методы в электронном обучении
 - 2.6.3. Выводы
- 2.7. Оценка производительности и потенциала. Планирование карьеры
 - 2.7.1. Введение
 - 2.7.2. Процесс оценки производительности
 - 2.7.3. Годовой цикл оценки эффективности
 - 2.7.4. Оценка потенциала
- 2.8. Удовлетворенность работой и рабочий климат
 - 2.8.1. Введение
 - 2.8.2. Концепция рабочего климата и преимущества исследований климата
 - 2.8.3. Условия для успешного проведения исследования рабочего климата
 - 2.8.4. Показатели рабочего климата
 - 2.8.5. Удовлетворенность работой и рабочий климат
 - 2.8.6. Мероприятия по улучшению рабочего климата
- 2.9. Профессиональное здоровье и психосоциальные риски на рабочем месте
 - 2.9.1. Введение
 - 2.9.2. Концепция гигиены труда
 - 2.9.3. Профессиональные заболевания: психосоциальные риски

- 2.10. Трудовая деятельность на протяжении всего жизненного цикла: безработица, выход на пенсию. Основные психологические проблемы, связанные с работой
 - 2.10.1. Трудовая деятельность на протяжении всего жизненного цикла
 - 2.10.2. Основные психологические проблемы, связанные с работой: стресс, связанный с работой, *выгорание* и притеснения на работе
 - 2.10.3. Программы профилактики и вмешательства для укрепления здоровья на рабочем месте

Модуль 3. Семья, сообщество и развитие человека

- 3.1. Личность и социальный контекст
 - 3.1.1. Введение
 - 3.1.2. Социальные системы: структуры и процессы
 - 3.1.3. Экологическая модель развития человека
- 3.2. Семья: понятие, формы и функции
 - 3.2.1. Введение
 - 3.2.2. Происхождение и универсальность семьи
 - 3.2.3. Изменение и разнообразие семьи
 - 3.2.4. Функции семьи
- 3.3. Семья как система
 - 3.3.1. Введение
 - 3.3.2. Экосистемный анализ семьи
 - 3.3.3. Измерения для анализа семьи с точки зрения развития и образования
 - 3.3.4. Эволюционные изменения в семье
- 3.4. Влияние семьи на психологическое развитие I: детство и отрочество
 - 3.4.1. Теоретическая основа для понимания влияния семьи на развитие
 - 3.4.2. Семейный контекст и психологическое развитие в детском и подростковом возрасте
 - 3.4.3. Семейный контекст как оптимизация и улучшение психологического развития
- 3.5. Влияние семьи на психологическое развитие II: взрослость и старость
 - 3.5.1. Семейный контекст взрослых
 - 3.5.2. Партнерские отношения в зрелом и пожилом возрасте
 - 3.5.3. Отношения между пожилыми родителями и взрослыми детьми
 - 3.5.4. Отношения и функции бабушек и дедушек
 - 3.5.5. Вмешательства для улучшения семейного контекста в зрелом и пожилом возрасте

- 3.6. Нарушения в семейных отношениях I: жестокое обращение с детьми
 - 3.6.1. Концепция жестокого обращения с детьми
 - 3.6.2. Данные о жестоком обращении с детьми
 - 3.6.3. Этиология жестокого обращения с детьми
 - 3.6.4. Вмешательство при жестоком обращении с детьми
- 3.7. Нарушения в семейных отношениях II: насилие в отношении женщин в семейном контексте
 - 3.7.1. Насилие в отношении женщин: определение и виды
 - 3.7.2. Насилие со стороны партнера в отношении женщин: данные, этиология и последствия
 - 3.7.3. Вмешательство и профилактика
- 3.8. Нарушения в семейных отношениях III: делинквентное поведение в подростковом возрасте
 - 3.8.1. Краткий подход к делинквентному поведению и поведению риска у молодежи и подростков
 - 3.8.2. Объяснительные модели
 - 3.8.3. Факторы риска
- 3.9. Сообщество с точки зрения психосоциального подхода: психология сообщества
 - 3.9.1. Введение
 - 3.9.2. Различия между общественной психологией и клинической и медицинской моделями
 - 3.9.3. Представления о психологии сообществ и различия между Севером и Югом
 - 3.9.4. Понятие и основные характеристики психологии общества
- 3.10. Концепция и чувство общности
 - 3.10.1. Сообщество и чувство общности
 - 3.10.2. Компоненты и оценка чувства общности
 - 3.10.3. Современное сообщество: город и микрорайоны
 - 3.10.4. Социальная поддержка: концептуальный анализ
 - 3.10.5. Социальная поддержка, здоровье и благополучие



Модуль 4. Коучинг

- 4.1. Что такое коучинг?
 - 4.1.1. Процесс, направленный на достижение цели
 - 4.1.1.1. Важность определения цели
 - 4.1.1.2. Начинать с конца
 - 4.1.1.3. Как определить SMART-цели?
 - 4.1.1.4. От кажущейся цели к реальной цели
 - 4.1.1.5. Характеристики цели
 - 4.1.2. Процесс между людьми
 - 4.1.2.1. Рамки или контекст коучинга
 - 4.1.2.2. Отношения коучинга
 - 4.1.2.3. Влияние на процесс коучинга
 - 4.1.2.4. Доверие
 - 4.1.2.5. Уважение
 - 4.1.3. Связь
 - 4.1.4. Процесс коммуникации
 - 4.1.4.1. Сила языка
 - 4.1.4.2. Активное слушание
 - 4.1.4.3. Отсутствие осуждения
 - 4.1.4.4. Невербальная коммуникация
 - 4.1.5. Процесс, ориентированный на действие
 - 4.1.5.1. Важность действий
 - 4.1.5.2. Разработка плана действий
 - 4.1.5.3. Мониторинг
 - 4.1.5.4. Оценка
 - 4.1.5.5. Творческий процесс
 - 4.1.5.6. Создание опций
 - 4.1.5.7. Выбор вариантов
- 4.2. Истоки и происхождение коучинга
 - 4.2.1. Философские истоки и маевтика
 - 4.2.1.1. Досократики
 - 4.2.1.2. Маевтика Сократа
 - 4.2.1.3. Платон
 - 4.2.1.4. Более поздние философские влияния

- 4.2.2. Влияние гуманистической психологии
 - 4.2.2.1. Основы гуманистической психологии
 - 4.2.2.2. Уверенность в способностях клиента
 - 4.2.2.3. Концентрация на потенциале и возможностях
- 4.2.3. Вклад позитивной психологии
 - 4.2.3.1. Основы позитивной психологии
 - 4.2.3.2. Условия для позитивной психологии
 - 4.2.3.3. Сильные стороны человека
 - 4.2.3.4. Смысл и цель в жизни
- 4.2.4. Игра победителей
 - 4.2.4.1. Преднамеренная практика
 - 4.2.4.2. Улучшение спортивных результатов
 - 4.2.4.3. Гавэйн
- 4.2.5. Ориентализм
 - 4.2.5.1. Важность процесса или пути
 - 4.2.5.2. Задачи как цели
 - 4.2.5.3. Отстраненность от ожиданий и достижений
 - 4.2.5.4. Понимание страдания
 - 4.2.5.5. Сила настоящего
- 4.2.6. Другие влияния
 - 4.2.6.1. Системная психология
 - 4.2.6.2. Гештальт-психология
 - 4.2.6.3. Концепция потока
 - 4.2.6.4. Учения дзен
 - 4.2.6.5. Менеджмент
 - 4.2.6.6. Нейронауки
 - 4.2.6.7. Эпигенетика
- 4.3. Современные школы и тенденции
 - 4.3.1. Американская школа
 - 4.3.1.1. Практический подход к коучингу
 - 4.3.1.2. Томас Леонард
 - 4.3.1.3. Другие представители
 - 4.3.2. Европейская школа
 - 4.3.2.1. Гуманистический коучинг
 - 4.3.2.2. Джон Уитмор
 - 4.3.2.3. Другие представители европейского коучинга
 - 4.3.3. Латиноамериканская школа
 - 4.3.3.1. Онтологический подход к коучингу
 - 4.3.3.2. Рафаэль Эчеваррия и Хулио Олалья
 - 4.3.3.3. Другие представители латиноамериканского коучинга
- 4.4. Различия между коучингом и другими подходами
 - 4.4.1. Специфика отношений в коучинге
 - 4.4.1.1. Ответственность получателя коучинга
 - 4.4.1.2. Роль коуча
 - 4.4.1.3. Достижение целей
 - 4.4.2. Пределы коучинга
 - 4.4.2.1. Психологические условия у получателя коучинга
 - 4.4.2.2. Обзор коучей и личная работа
 - 4.4.2.3. Дискомфорт и невроз в процессе коучинга
 - 4.4.2.4. Признаки психоза у получателя коучинга
 - 4.4.2.5. Соображения по поводу направления получателя коучинга к психотерапевтам
 - 4.4.2.6. Процессы коучинга с получателями коучинга и в психиатрическом лечении
 - 4.4.3. Психотерапия
 - 4.4.3.1. Психотерапевтический подход
 - 4.4.3.2. Психодинамический подход
 - 4.4.3.3. Гуманистический подход
 - 4.4.3.4. Гештальт-подход
 - 4.4.3.5. Поведенческий подход
 - 4.4.3.6. Подход Юнга
 - 4.4.3.7. Системный подход
 - 4.4.3.8. Дополнение психотерапии процессами коучинга
 - 4.4.4. Менторинг
 - 4.4.4.1. Цели в менторинге
 - 4.4.4.2. Отношения в менторинге
 - 4.4.4.3. Сила доверия в менторинге
 - 4.4.4.4. Консультации по менторингу
 - 4.4.4.5. Границы в менторинге
 - 4.4.4.6. Дополнение процессов менторинга и коучинга



- 4.4.5. *Консалтинг*
 - 4.4.5.1. Отношения в рамках консалтинга
 - 4.4.5.2. Цели консалтинга
 - 4.4.5.3. Дополнение процессов консалтинга и коучинга
- 4.4.6. *Консультирование*
 - 4.4.6.1. Отношения в рамках консультирования
 - 4.4.6.2. Цели и области
 - 4.4.6.3. Дополнение консультирования процессами коучинга
- 4.4.7. *Расширение прав и возможностей*
 - 4.4.7.1. Определение
 - 4.4.7.2. Процессы
 - 4.4.7.3. Типы
- 4.4.8. *Другие подходы*
 - 4.4.8.1. Арт-терапия
 - 4.4.8.2. Музыкальная терапия
 - 4.4.8.3. Драматерапия
 - 4.4.8.4. Танцевальная терапия
 - 4.4.8.5. Интегративная терапия тела и тела-разума
- 4.5. *Области коучинга*
 - 4.5.1. *Коучинг Live*
 - 4.5.1.1. Персонал
 - 4.5.1.2. Семейная
 - 4.5.1.3. В паре
 - 4.5.2. *Спортивный коучинг*
 - 4.5.2.1. Профессиональный спортивный коучинг
 - 4.5.2.2. Коучинг для фитнеса и здоровья
 - 4.5.2.3. Коучинг руководителей
 - 4.5.2.4. Коучинг команд
 - 4.5.2.5. Коучинг для предпринимателей
 - 4.5.2.6. Коучинг по питанию
 - 4.5.2.7. Системный коучинг
 - 4.5.2.8. Психокоучинг
 - 4.5.2.9. Трансформационный коучинг
 - 4.5.2.10. Образовательный коучинг

- 4.6. Компетенции коуча
 - 4.6.1. Этический кодекс
 - 4.6.1.1. Экология
 - 4.6.1.2. Конфиденциальность
 - 4.6.1.3. Установление партнерских отношений
 - 4.6.1.4. Создание связи
 - 4.6.1.5. Честность
 - 4.6.1.6. Прозрачность
 - 4.6.1.7. Уважение
 - 4.6.1.8. Обязательства
 - 4.6.2. Внутренние навыки
 - 4.6.2.1. Самосознание
 - 4.6.2.2. Уязвимость
 - 4.6.2.3. Проактивность
 - 4.6.2.4. Эмпатия
 - 4.6.2.5. Размышления
 - 4.6.3. Внешние навыки
 - 4.6.3.1. Эффективная коммуникация
 - 4.6.3.2. Активное слушание
 - 4.6.3.3. Восхищение
 - 4.6.3.4. Ассертивность
 - 4.6.3.5. Обратная связь
 - 4.6.3.6. Управление процессами
 - 4.6.3.7. Тишина
 - 4.6.3.8. Мотивация
 - 4.6.4. Ассоциации коучинга
 - 4.6.4.1. Международная федерация коучей
 - 4.6.4.2. Международное сообщество коучинга
 - 4.6.4.3. Международная ассоциация коучинга и психологии
 - 4.6.5. Сертификация и обучение в области коучинга
 - 4.6.5.1. Требования к качеству обучения
 - 4.6.5.2. Аккредитованные программы
 - 4.6.5.3. Сертификация профессиональных коучей
 - 4.6.5.4. Процесс сертификации
 - 4.6.6. 11 компетенций МКФ
 - 4.6.6.1. Заложение фундамента
 - 4.6.6.2. Создание отношений
 - 4.6.6.3. Эффективная коммуникация
 - 4.6.6.4. Содействие обучению и достижению результатов
- 4.7. Структура сеанса
 - 4.7.1. Роли коуча и получателя коучинга
 - 4.7.1.1. Роль и обязанности коуча
 - 4.7.1.2. Роль и обязанности получателя коучинга
 - 4.7.1.3. Процесс коучинга
 - 4.7.1.4. Определение целей
 - 4.7.1.5. План действий
 - 4.7.1.6. Обязательства
 - 4.7.1.7. Партнерство
 - 4.7.1.8. Оценка
 - 4.7.2. Спонсор
 - 4.7.2.1. Компания, руководство или учреждение в качестве спонсора
 - 4.7.2.2. Цели компании и получателя коучинга
 - 4.7.2.3. Ответственность в процессе коучинга
 - 4.7.3. Структура и оформление
 - 4.7.3.1. Исходная ситуация
 - 4.7.3.2. Желаемая ситуация
 - 4.7.3.3. Расстояние между началом и целью коучинга
 - 4.7.4. Партнерство и контракт
 - 4.7.4.1. Желательность партнерства
 - 4.7.4.2. Договор и договорные аспекты
 - 4.7.4.3. Различия и взаимодополняемость между партнерством и контрактом
 - 4.7.5. Типы сеансов в зависимости от их цели
 - 4.7.5.1. От контакта
 - 4.7.5.2. От начала процесса
 - 4.7.5.3. От развития
 - 4.7.5.4. От последующих действий
 - 4.7.5.5. От оценки
 - 4.7.5.6. От завершения

- 4.7.6. Завершение отношений
 - 4.7.6.1. Оценка процесса
 - 4.7.6.2. Оценка отношений
 - 4.7.6.3. Оценка достижения целей
- 4.8. Модели
 - 4.8.1. Wasick
 - 4.8.2. PIE
 - 4.8.3. STIR
 - 4.8.4. Модель GROW
 - 4.8.4.1. Цель
 - 4.8.4.2. Реальность
 - 4.8.4.3. Опции
 - 4.8.4.4. Действия
 - 4.8.4.5. Модель OUTCOMES
 - 4.8.4.6. Цели
 - 4.8.4.7. Причины
 - 4.8.4.8. Действовать, исходя из настоящего
 - 4.8.4.9. Разъяснение разницы
 - 4.8.4.10. Создание опций
 - 4.8.4.11. Мотивация к действию
 - 4.8.4.12. Энтузиазм и поощрение
 - 4.8.4.13. Поддержка
 - 4.8.5. Модель ACHIEVES
 - 4.8.5.1. *Оценка текущей ситуации*
 - 4.8.5.2. *Метод мозгового штурма*
 - 4.8.5.3. *Оттачивание целей*
 - 4.8.5.4. Варианты запуска
 - 4.8.5.5. Оценка вариантов
 - 4.8.5.6. Утверждение программы действий
 - 4.8.5.7. *Окружающий импульс*
- 4.9. Коактивный коучинг
 - 4.9.1. Основы коактивного коучинга
 - 4.9.2. Модель коактивного коучинга
 - 4.9.3. Отношения коактивного коучинга
 - 4.9.4. Контексты
 - 4.9.4.1. Слушание
 - 4.9.4.2. Интуиция
 - 4.9.4.3. Любопытство
 - 4.9.4.4. Усиление и углубление
 - 4.9.5. Самоуправление
 - 4.9.5.1. Принципы и практика
 - 4.9.5.2. Полнота
 - 4.9.5.3. Процесс
 - 4.9.5.4. Баланс
 - 4.9.5.5. Объединение
- 4.10. Коучинг как инструмент для эволюции групп, компаний и сообществ
 - 4.10.1. Текущие проблемы для компаний и учреждений
 - 4.10.2. Организационный коучинг
 - 4.10.3. Цели компаний
 - 4.10.4. Коучинговые услуги для компаний
 - 4.10.4.1. Руководство
 - 4.10.4.2. Специальная подготовка
 - 4.10.4.3. *Теневой коучинг*
 - 4.10.4.4. Групповой коучинг
 - 4.10.4.5. Командный коучинг (системный)
 - 4.10.5. Психометрические диагностические инструменты
 - 4.10.5.1. Мотивации и ценности
 - 4.10.5.2. Психометрические диагностические инструменты
 - 4.10.5.3. MBTI
 - 4.10.5.4. FIRO-B
 - 4.10.5.5. Feedback 360
 - 4.10.5.6. DISC
 - 4.10.5.7. Белбин
 - 4.10.5.8. Эволюция в системах и сообществах
 - 4.10.5.9. Управление изменениями и инновациями с помощью коучинга

- 4.10.5.10. Основные инструменты коучинга
 - 4.10.5.10.1. Колесо личной жизни
 - 4.10.5.10.2. Обучающее колесо
 - 4.10.5.10.3. Колесо обучающегося
 - 4.10.5.10.4. Персональный SWOT-анализ
 - 4.10.5.10.5. Окно Джохари
 - 4.10.5.10.6. Схема GROW
 - 4.10.5.10.7. Круг контроля, влияния и заботы
 - 4.10.5.10.8. Голова, сердце, живот
 - 4.10.5.10.9. VAK

Модуль 5. Организационное поведение

- 5.1. Организационная структура
- 5.2. Организационная культура
 - 5.2.1. Ценности и организационная культура
 - 5.2.2. Ключевые элементы изменений в организациях
 - 5.2.3. Эволюция научной мысли и организации как системы
 - 5.2.4. Культура и трансформация
- 5.3. Управление организацией
 - 5.3.1. Уровни и управленческие качества
 - 5.3.2. Планирование и организационная функция
 - 5.3.3. Функция управления и контроля
 - 5.3.4. Новая роль менеджера по человеку
- 5.4. Организационное поведение и изменения
- 5.5. Люди в организациях
 - 5.5.1. Качество трудовой жизни и психологическое благополучие
 - 5.5.2. Работа в командах и проведение совещаний
 - 5.5.3. Коучинг и управление командой
- 5.6. Организационная структура
 - 5.6.1. Основные механизмы координации
 - 5.6.2. Отделы и организационные структуры
 - 5.6.3. Полномочия и ответственность
 - 5.6.4. *Расширение прав и возможностей*

- 5.7. Управление знаниями
- 5.8. Власть и политика
 - 5.8.1. Власть в организациях
 - 5.8.2. Структурные источники власти
 - 5.8.3. Политическая тактика

Модуль 6. Власть и лидерство

- 6.1. Мы все манипулируем
 - 6.1.1. Обоснование
 - 6.1.2. Подход к смыслу манипуляции
 - 6.1.3. Аффективная манипуляция
 - 6.1.4. Другие мотивы для манипулирования
 - 6.1.5. Процесс аффективного манипулирования
 - 6.1.6. Стратегии манипуляторов
- 6.2. Роли в борьбе за власть
 - 6.2.1. Обоснование
 - 6.2.2. Роли в борьбе за власть
 - 6.2.3. Угнетатель
 - 6.2.4. Агрессия - это оружие
 - 6.2.5. Модели агрессии
 - 6.2.6. Управление со стороны агрессора
 - 6.2.7. Жертва
 - 6.2.8. Плач как форма манипуляции
 - 6.2.9. Как выглядят люди, которые маскируются под жертв?
 - 6.2.10. Управление с помощью поведения жертвы
 - 6.2.11. Опекун
 - 6.2.13. Непонятная благодарность
 - 6.2.14. Управление со стороны опекуна
 - 6.2.15. Валидатор или инвалидатор
 - 6.2.16. Предоставление отчетности
 - 6.2.17. Управление со стороны инвалидатора
 - 6.2.18. Менеджер по работе с информацией
 - 6.2.19. Все происходит через меня
 - 6.2.20. Управление со стороны менеджера по работе с информацией

- 6.3. Власть
 - 6.3.1. Обоснование
 - 6.3.2. Что такое власть?
 - 6.3.3. Войны в истории
 - 6.3.4. Видение Михаэлем Фуко власти в истории
 - 6.3.5. Жажда власти
 - 6.3.6. Виды власти
 - 6.3.7. Поиск решений
 - 6.3.8. Техники ведения переговоров
 - 6.3.9. Характеристики и цель образовательных переговоров
 - 6.3.10. Сильные и слабые стороны переговоров в учебных заведениях
- 6.4. Сосредоточение поиска на том, что я могу сделать
 - 6.4.1. Обоснование
 - 6.4.2. О вещах эго
 - 6.4.3. Наше определение эго как движущей силы
 - 6.4.4. Стратегии выхода из борьбы за власть от вашего здорового эго (Я) с большой буквы
 - 6.4.5. Честный поиск решений в борьбе за власть
 - 6.4.6. Поиск реляционной тенденции, лежащей в основе конфликта, чтобы выйти из борьбы за власть

Модуль 7. Конфликт и переговоры

- 7.1. Конфликт и переговоры
 - 7.1.1. Введение. Определение конфликта
 - 7.1.2. Типологии конфликтов
 - 7.1.3. Функциональность и дисфункциональность конфликта
 - 7.1.4. Модели конфликтов
 - 7.1.5. Библиографические ссылки
- 7.2. Конфликт, агрессия и насилие
 - 7.2.1. Агрессия: основные понятия
 - 7.2.2. Теории агрессии
 - 7.2.3. Дополнительные факторы, влияющие на агрессию
 - 7.2.4. Общая модель агрессии
 - 7.2.5. Библиографические ссылки

- 7.3. Социологический анализ конфликта
 - 7.3.1. Введение
 - 7.3.2. Функционалистская перспектива конфликта
 - 7.3.3. Марксистская теория
 - 7.3.4. Социология конфликта
 - 7.3.5. Библиографические ссылки
- 7.4. Психосоциальная перспектива в анализе конфликтов
 - 7.4.1. Реалистическая теория конфликта
 - 7.4.2. Теория социальной идентичности
 - 7.4.3. Теория относительной депривации
 - 7.4.4. Формальные теории
 - 7.4.5. Исследования в области власти
 - 7.4.6. Библиографические ссылки
- 7.5. Психосоциальные процессы, вовлеченные в конфликт
 - 7.5.1. Когнитивные процессы, связанные с конфликтами
 - 7.5.2. Групповая динамика в конфликте
 - 7.5.3. Интегративная модель конфликта
 - 7.5.4. Библиографические ссылки
- 7.6. Управление конфликтами: введение
 - 7.6.1. Формы управления конфликтами
 - 7.6.2. Новые парадигмы в управлении конфликтами
 - 7.6.3. Библиографические ссылки
- 7.7. Управление конфликтами: переговоры I
 - 7.7.1. Условия для проведения переговоров
 - 7.7.2. Подготовка к переговорам
 - 7.7.3. Библиографические ссылки
- 7.8. Управление конфликтами: переговоры II
 - 7.8.1. Стратегии и тактики ведения переговоров
 - 7.8.2. Кооперативная тактика: уступки и приспособление
 - 7.8.3. Тактика принуждения
 - 7.8.4. Решение проблем и формирование интегративных предложений
 - 7.8.5. Завершение переговоров
 - 7.8.6. Библиографические ссылки

- 7.9. Управление конфликтами: медиация I
 - 7.9.1. Концепции и определения
 - 7.9.2. Принципы и цели
 - 7.9.3. Этапы медиации
 - 7.9.4. Модели медиации
 - 7.9.5. Библиографические ссылки
- 7.10. Управление конфликтами: медиация II
 - 7.10.1. Введение: интегративная модель
 - 7.10.2. Трансформационная медиация и медиация урегулирования
 - 7.10.3. Цели, стратегии и трансформационные методы
 - 7.10.4. Цели, стратегии и методы достижения соглашения
 - 7.10.5. Библиографические ссылки
- 7.11. Сотрудничество, необычные цели и воспитание в духе мира
 - 7.11.1. Сотрудничество и неординарные цели: теоретические основы, условия и формы реализации
 - 7.11.2. Образование в духе мира: теоретические основы, примеры и применение
 - 7.11.3. Библиографические ссылки
- 7.12. Управление вооруженными конфликтами
 - 7.12.1. Взгляды на конфликт
 - 7.12.2. Решение проблемы вооруженных конфликтов
 - 7.12.3. Последовательность этапов в управлении вооруженными конфликтами
 - 7.12.4. Библиографические ссылки

Модуль 8. Социальное и общественное вмешательство

- 8.1. Социальное вмешательство
 - 8.1.1. Исторические предпосылки социального вмешательства
 - 8.1.2. Основы социального и общественного вмешательства
 - 8.1.3. Области деятельности
- 8.2. Программы вмешательства
 - 8.2.1. Цели программы
 - 8.2.2. Характеристика населения
 - 8.2.3. Выявление потребностей населения
 - 8.2.4. Разработка программы

- 8.3. Вмешательство, направленное на пациента
 - 8.3.1. Вмешательство, ориентированное на пациента vs. При болезни
 - 8.3.2. Психологический подход к хроническим заболеваниям
 - 8.3.3. Разработка программы, ориентированной на пациента
 - 8.3.4. Вмешательство у хронических больных
- 8.4. Психосоциальное вмешательство в ситуации бедности
 - 8.4.1. Факторы, определяющие риск социальной изоляции
 - 8.4.2. Группы риска и характеристики
 - 8.4.3. Вмешательство в работу с несовершеннолетними, находящимися в риске социальной изоляции
 - 8.4.4. Психологические последствия социальной изоляции
- 8.5. Вмешательство в политическое насилие
 - 8.5.1. Политическое насилие и гендерные аспекты
 - 8.5.2. Протокол по борьбе с политическим насилием
 - 8.5.3. Психологическое воздействие политического насилия
 - 8.5.4. Разработка и характеристики вмешательства
- 8.6. Реализация программы
 - 8.6.1. Необходимость принятия во внимание при разработке
 - 8.6.2. Типы программ, основанных на населении
 - 8.6.3. Обязательные характеристики программы
 - 8.6.4. Формы реализации программы
- 8.7. Реализация программы по борьбе с наркотиками
 - 8.7.1. Психология и аддиктивное поведение
 - 8.7.2. Факторы риска аддиктивного поведения
 - 8.7.3. Программы работы с наркозависимыми
- 8.8. Случаи проявления уязвимости
 - 8.8.1. Определение психосоциальной уязвимости
 - 8.8.2. Психосоциальный риск и уязвимость
 - 8.8.3. Программы, ориентированные на уязвимые группы населения
 - 8.8.4. Риск, преодоление, устойчивость, стресс и привязанность
 - 8.8.5. Психосоциальная поддержка во время кризиса
- 8.9. Оценка программы
 - 8.9.1. Типы программ
 - 8.9.2. Стандарты и критерии оценки (Являться vs. Должен являться)
 - 8.9.3. Мониторинг программ оценки
 - 8.9.4. Измерение воздействия

- 8.10. Программы с участием мигрантов
 - 8.10.1. Феномен миграции 21-го века
 - 8.10.2. Причины миграции (экономические, физические и психологические)
 - 8.10.3. Характеристика программ для мигрантов
 - 8.10.4. Взаимодействие с мигрантами

Модуль 9. Юридическая психология

- 9.1. Юридическая психология
 - 9.1.1. Что такое юридическая психология?
 - 9.1.2. Юридический акт и юридический факт
 - 9.1.3. Союз: Психология и право
 - 9.1.4. Ядра действия
 - 9.1.5. Практика и этика
- 9.2. Экспертное заключение
 - 9.2.1. Что такое экспертное заключение??
 - 9.2.2. Типы отчетов в соответствии со сценариями
 - 9.2.3. Части отчета
 - 9.2.4. Составление отчетов
- 9.3. Психологическая экспертиза
 - 9.3.1. Эксперт и экспертиза
 - 9.3.2. Этапы проведения судебно-психологической экспертизы
 - 9.3.3. Сценарии психологической экспертизы
 - 9.3.4. Интервью
- 9.4. Уголовное судопроизводство
 - 9.4.1. Стороны уголовного судопроизводства
 - 9.4.2. Вменяемость vs. Психологическая неподотчетность
 - 9.4.3. Причины психологической неподотчетности
- 9.5. Гражданский процесс
 - 9.5.1. Гражданское и семейное право
 - 9.5.2. Роль в опеке и попечительстве
 - 9.5.3. Роль в усыновлении и опеке
 - 9.5.4. Психологический эффект развода

- 9.6. Трудовая сфера
 - 9.6.1. Определение частичной психологической недееспособности
 - 9.6.2. Определение полной психологической недееспособности
 - 9.6.3. Психологическое влияние характера работы
 - 9.6.4. Психологические последствия *моббинга*
- 9.7. Ребенок в судебном процессе
 - 9.7.1. Что такое преступность несовершеннолетних?
 - 9.7.2. Психологические теории, объясняющие преступность несовершеннолетних
 - 9.7.3. Факторы риска преступности среди несовершеннолетних
 - 9.7.4. Закон и несовершеннолетний правонарушитель
- 9.8. Медиация
 - 9.8.1. Концепция конфликта
 - 9.8.2. Внесудебные альтернативные решения
 - 9.8.3. Теории медиации
 - 9.8.4. Техника в медиации
 - 9.8.5. Процессы медиации
- 9.9. Виктимология
 - 9.9.1. Психологический подход
 - 9.9.2. Кто является жертвой
 - 9.9.3. Типы жертв
 - 9.9.4. Жертва vs. Палач
 - 9.9.5. Роль психологии
- 9.10. Пенитенциарная психология
 - 9.10.1. Теории преступности
 - 9.10.2. Факторы риска
 - 9.10.3. Пенитенциарная оценка
 - 9.10.4. Принципы пенитенциарного вмешательства
 - 9.10.5. Личность и преступление

Модуль 10. Этика и деонтология

- 10.1. Важность профессиональной этики и профессиональной деонтологии
 - 10.1.1. Необходимость изучения этических и биоэтических принципов в психологии
 - 10.1.2. Профессиональная этика в психологии

- 10.2. Путешествие по истории: от философии к профессиональной деонтологии
 - 10.2.1. Философские принципы этики. Этика и мораль
 - 10.2.2. Этика, биоэтика и психоэтика
 - 10.2.3. Возникновение профессиональной этики
- 10.3. Разработка этических кодексов
 - 10.3.1. Этический кодекс Официальный коллегий психологов
 - 10.3.2. На пути к европейской интеграции: этика Европейской федерации ассоциаций психологов (EFPA). Этический мета-код
- 10.4. Профессиональная этика в различных областях психологии
 - 10.4.1. Этические аспекты клинической психологии
 - 10.4.2. Этические аспекты судебной психологии
 - 10.4.3. Этические аспекты психологии образования
 - 10.4.4. Этические аспекты психологии труда
- 10.5. Профессиональная деонтология в научных исследованиях в клинической психологии
 - 10.5.1. Введение
 - 10.5.2. Этические аспекты исследований в клинической психологии: компетенции
 - 10.5.3. Комитеты по исследовательской этике
 - 10.5.4. Выводы
- 10.6. Баланс рисков и выгод
 - 10.6.1. Информированное согласие
 - 10.6.2. Конфиденциальность
 - 10.6.3. Этические аспекты исследований в психологии. Публикация
- 10.7. Профессиональная тайна и информированное согласие
 - 10.7.1. Введение
 - 10.7.2. Профессиональная тайна и информированное согласие
 - 10.7.3. Выводы
- 10.8. Достижения в области психологии и технологии. Этические размышления
 - 10.8.1. Достижения в области психологии и технологий
 - 10.8.2. Этические размышления
 - 10.8.3. Выводы
- 10.10. Обучение, критическая рефлексия и супервизия для улучшения психологической практики
 - 10.10.1. Введение
 - 10.10.2. Программы обучения этике
 - 10.10.3. Выводы



Модуль 11. Управление человеческими ресурсами

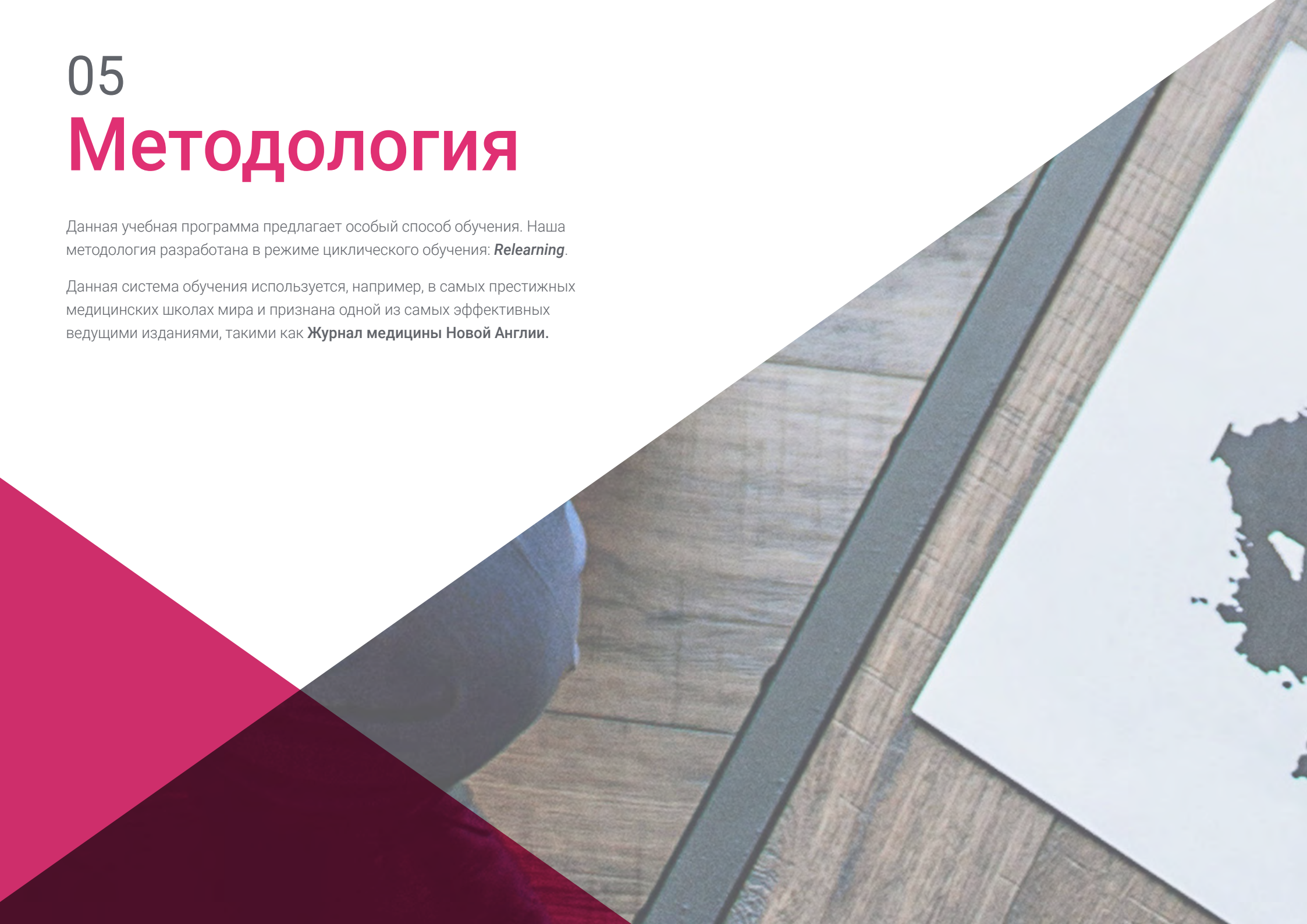
- 11.1. Стратегическое мышление и система
 - 11.1.1. Компания как система
 - 11.1.2. Стратегическое мышление, обусловленное корпоративной культурой
 - 11.1.3. Стратегический подход в управлении людьми
- 11.2. Планирование и управление проектами отдела кадров (HR)
 - 11.2.1. Ключи к разработке и внедрению сбалансированной системы показателей
 - 11.2.2. Составление штата и планирование
 - 11.2.3. Обеспечение деятельности: кадровая политика
- 11.3. Стратегическая организационная структура
 - 11.3.1. Модель деловых партнеров
 - 11.3.2. *Разделяемые сервисы*
 - 11.3.3. *Аутсорсинг*
- 11.4. HR-аналитика
 - 11.4.1. *Большие данные и бизнес-аналитика*
 - 11.4.2. Анализ и моделирование данных о человеческих ресурсах
 - 11.4.3. Разработка и развитие мероприятий по измерению показателей HR
- 11.5. Стратегическое лидерство
 - 11.5.1. Модели лидерства
 - 11.5.2. *Коучинг*
 - 11.5.3. *Менторинг*
 - 11.5.4. Трансформационное лидерство

05

Методология

Данная учебная программа предлагает особый способ обучения. Наша методология разработана в режиме циклического обучения: **Relearning**.

Данная система обучения используется, например, в самых престижных медицинских школах мира и признана одной из самых эффективных ведущими изданиями, такими как **Журнал медицины Новой Англии**.



“

Откройте для себя методику *Relearning*, которая отвергает традиционное линейное обучение, чтобы показать вам циклические системы обучения: способ, который доказал свою огромную эффективность, особенно в предметах, требующих запоминания”

В ТЕСН мы используем метод запоминания кейсов

Что должен делать профессионал в определенной ситуации? На протяжении всей программы вы будете сталкиваться с множеством смоделированных клинических случаев, основанных на историях болезни реальных пациентов, когда вам придется проводить исследование, выдвигать гипотезы и в конечном итоге решать ситуацию. Существует множество научных доказательств эффективности этого метода. Будущие специалисты учатся лучше, быстрее и показывают стабильные результаты с течением времени.

В ТЕСН вы сможете познакомиться со способом обучения, который опровергает основы традиционных методов образования в университетах по всему миру.



По словам доктора Жерваса, клинический случай - это описание диагноза пациента или группы пациентов, которые становятся "случаем", примером или моделью, иллюстрирующей какой-то особый клинический компонент, либо в силу обучающего эффекта, либо в силу своей редкости или необычности. Важно, чтобы кейс был основан на текущей трудовой деятельности, пытаюсь воссоздать реальные условия в профессиональной практике психолога.

“

Знаете ли вы, что этот метод был разработан в 1912 году, в Гарвардском университете, для студентов-юристов? Метод кейсов заключался в представлении реальных сложных ситуаций, чтобы они принимали решения и обосновывали способы их решения. В 1924 году он был установлен в качестве стандартного метода обучения в Гарвардском университете"

Эффективность метода обосновывается четырьмя ключевыми достижениями:

1. Психологи, которые следуют этому методу, не только добиваются усвоения знаний, но и развивают свои умственные способности с помощью упражнений по оценке реальных ситуаций и применению своих знаний.
2. Обучение прочно опирается на практические навыки, что позволяет психологу лучше интегрировать полученные знания на практике.
3. Усвоение идей и концепций становится проще и эффективнее благодаря использованию ситуаций, возникших в реальности.
4. Ощущение эффективности затраченных усилий становится очень важным стимулом для студентов, что приводит к повышению интереса к учебе и увеличению времени, посвященному на работу над курсом.



Методология *Relearning*

TECH эффективно объединяет метод кейсов с системой 100% онлайн-обучения, основанной на повторении, которая сочетает 8 различных дидактических элементов в каждом уроке.

Мы улучшаем метод кейсов с помощью лучшего метода 100% онлайн-обучения: *Relearning*.

Психолог будет учиться на основе реальных случаев и разрешения сложных ситуаций в смоделированных учебных условиях. Эти симуляции разработаны с использованием самого современного программного обеспечения для полного погружения в процесс обучения.



Находясь в авангарде мировой педагогики, метод *Relearning* сумел повысить общий уровень удовлетворенности специалистов, завершивших обучение, по отношению к показателям качества лучшего онлайн-университета в мире.

С помощью этой методики мы с беспрецедентным успехом обучили более 150000 психологов по всем клиническим специальностям, независимо от хирургической нагрузки. Наша методология преподавания разработана в среде с высокими требованиями к уровню подготовки, с университетским контингентом студентов с высоким социально-экономическим уровнем и средним возрастом 43,5 года.

Методика Relearning позволит вам учиться с меньшими усилиями и большей эффективностью, все больше вовлекая вас в процесс обучения, развивая критическое мышление, отстаивая аргументы и противопоставляя мнения, что непосредственно приведет к успеху.

В нашей программе обучение не является линейным процессом, а происходит по спирали (мы учимся, разучиваемся, забываем и заново учимся). Поэтому мы дополняем каждый из этих элементов по концентрическому принципу.

Общий балл квалификации по нашей системе обучения составляет 8.01, что соответствует самым высоким международным стандартам.



В рамках этой программы вы получаете доступ к лучшим учебным материалам, подготовленным специально для вас:



Учебный материал

Все дидактические материалы создаются преподавателями специально для студентов этого курса, чтобы они были действительно четко сформулированными и полезными.

Затем вся информация переводится в аудиовизуальный формат, создавая дистанционный рабочий метод TECH. Все это осуществляется с применением новейших технологий, обеспечивающих высокое качество каждого из представленных материалов.



Новейшие методики и процедуры на видео

TECH предоставляет в распоряжение студентов доступ к новейшим методикам и достижениям в области образования, к передовым медицинским технологиям в области психологии. Все с максимальной тщательностью, объяснено и подробно описано самими преподавателями для усовершенствования усвоения и понимания материалов. И самое главное, вы можете смотреть их столько раз, сколько захотите.



Интерактивные конспекты

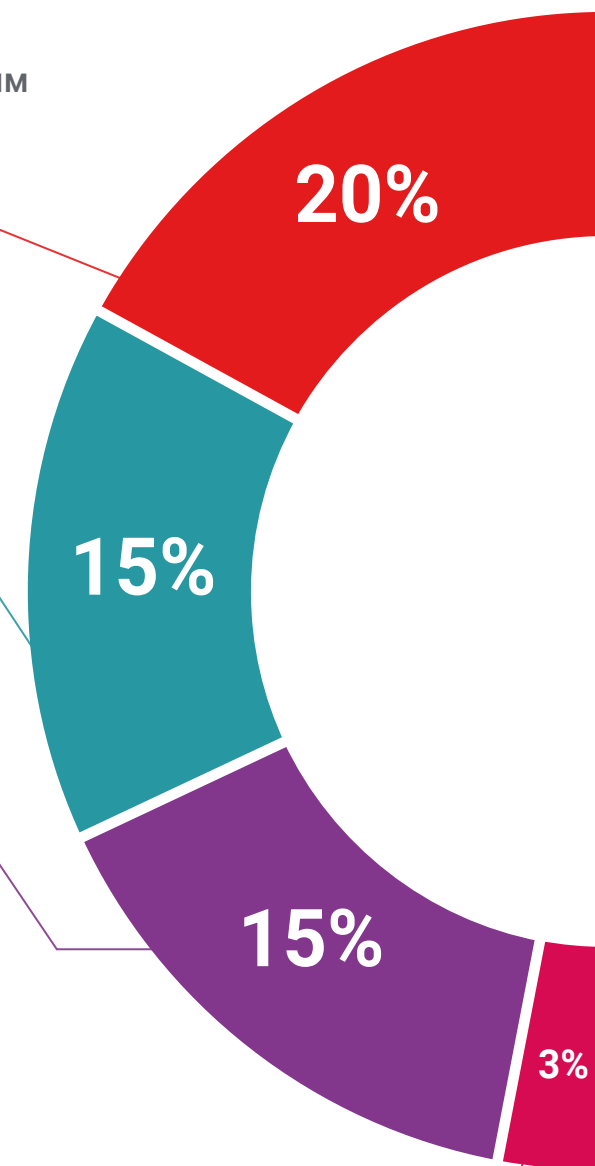
Мы представляем содержание в привлекательной и динамичной мультимедийной форме, которая включает аудио, видео, изображения, диаграммы и концептуальные карты для закрепления знаний.

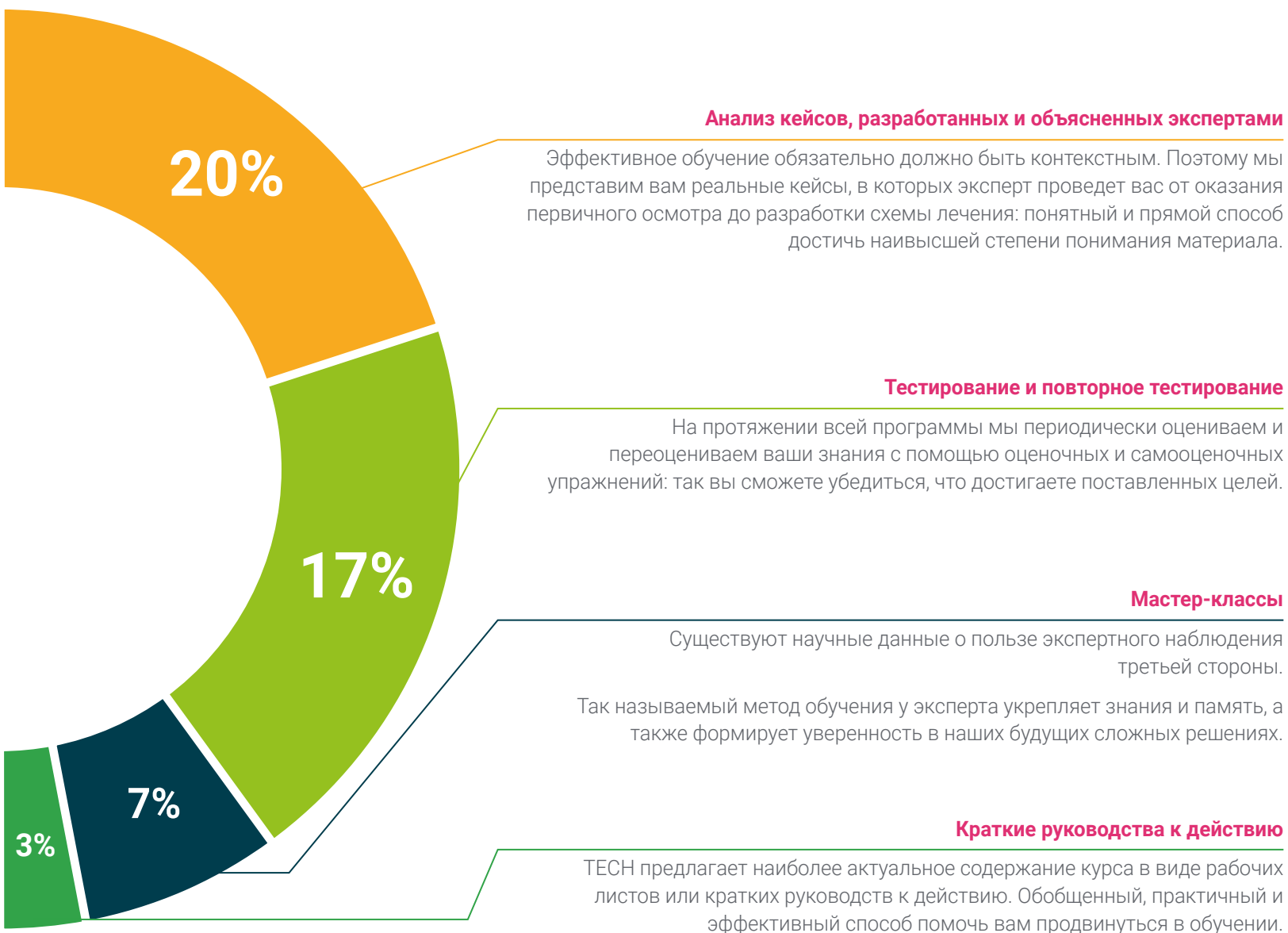
Эта уникальная обучающая система для представления мультимедийного содержания была отмечена компанией Microsoft как "Европейская история успеха".



Дополнительная литература

Новейшие статьи, консенсусные документы и международные руководства включены в список литературы курса. В виртуальной библиотеке TECH студент будет иметь доступ ко всем материалам, необходимым для завершения обучения.





06

Квалификация

Специализированная магистратура в области психологии труда и организационной психологии гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома об окончании Специализированной магистратуры, выдаваемого TECH Технологическим университетом.



“

Успешно пройдите эту программу и получите университетский диплом без хлопот, связанных с поездками и бумажной волокитой”

Данная **Специализированная магистратура в области психологии труда и организационной психологии** содержит самую полную и современную научную программу на рынке.

После прохождения аттестации студент получит по почте* с подтверждением получения соответствующий диплом **Специализированной магистратуры**, выданный **TECH Технологическим университетом**.

Диплом, выданный **TECH Технологическим университетом**, подтверждает квалификацию, полученную в Специализированной магистратуре, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: **Специализированная магистратура в области психологии труда и организационной психологии**

Формат: **онлайн**

Продолжительность: **12 месяцев**



Будущее
Здоровье Доверие Люди
Образование Информация Тьюторы
Гарантия Аккредитация Преподавание
Институты Технология Обучение
Сообщество Обязательство
Персональное внимание Инновации
Знания Настоящее Качество
Веб обучение
Развитие Институты
Виртуальный класс Языки



Специализированная магистратура

Психология труда
и организационная психология

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: TCH Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Специализированная магистратура

Психология труда
и организационная психология