

**Автономная некоммерческая организация
Дополнительного профессионального образования
«Московский институт Гештальта и Психодрамы»
(АНО ДПО «МИГИП»)**

Утверждаю
Ректор АНО ДПО «МИГИП»

Н.Г. Лубяницкая
«06» апреля 2026 г.

ПРОГРАММА
дополнительного профессионального образования
«Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями»

Тип программы
повышение квалификации

Количество академических часов
208

Документ по итогам обучения
удостоверение о повышении квалификации

Форма обучения
очная

Москва, 2026 г.

Программа дополнительного профессионального образования повышения квалификации «Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями» / сост. Сеницына А.Е. Федорова Е.А., Потапова Е.В. - Москва: АНО ДПО «МИГИП», 2026. 17 с.

Программа дополнительного профессионального образования повышения квалификации «Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями» направлена на развитие и совершенствование компетентности в области психологического консультирования с использованием метода «гештальт-подход» в работе с краткосрочными и долгосрочными процессами организаций-заказчиков. Программа ориентирована, в первую очередь, на специалистов в области психологии, реализующих задачи психологического консультирования трудовых коллективов и их руководителей. Трудоемкость программы 208 академических часов. Программа реализуется в очной форме в течение 2-х календарных лет.

© Сеницына А.Е., Федорова Е.А.,
Потапова Е.В., 2026
© АНО ДПО «МИГИП», 2026

Содержание

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Цель реализации программы	4
1.2. Требования к результатам освоения	4
1.3. Характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию и (или) перечень новых компетенций, формируемых в результате освоения программы.	4
1.4. Требования к квалификации обучающихся	8
1.5. Трудоемкость и особенности реализации программы	8
2. Содержание программы.....	9
2.1. Учебный план.....	9
2.2. Рабочая программа	10
2.3. Календарный учебный график	14
3. Формы аттестации и оценочные материалы.....	15
3.1. Текущая аттестация	15
3.2. Промежуточная аттестация.....	15
3.3. Итоговая аттестация	15
4. Организационно-педагогические условия реализации программы	16
4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.....	16
4.1.1. Основная литература	16
4.1.2. Дополнительная литература.....	16
4.1.3. Интернет-ресурсы	17
4.2. Материально-технические условия реализации программы.....	17
4.3. Требования к кадровому обеспечению программы	17

1. Пояснительная записка

Программа дополнительного профессионального образования повышения квалификации «Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями» составлена с учетом требований профессиональных стандартов и квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, а именно в соответствии с:

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 №537н «Об утверждении профессионального стандарта "Психолог-консультант"»;

- Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (редакция 15.05.2013).

1.1. Цель реализации программы

Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями» направлена на развитие и совершенствование компетентности в области психологического консультирования с использованием метода «гештальт-подход» в работе с краткосрочными и долгосрочными процессами организаций-заказчиков.

1.2. Требования к результатам освоения

В результате освоения программы обучающиеся будут:

• Знать:

- возможности и ограничения применения оргконсультирования для решения разных вопросов в организациях;

- необходимые компетенции, роли и возможности и ограничения оргконсультанта на разных этапах консультирования;

- структуру организации, структуру и механизмы принятия решений по внедрению изменений;

- ключевые аспекты работы с запросом(ми) заказчика в оргконсультировании: от сбора информации, сведения в единый запрос – до оценки актуальности запроса, выбора/разработки решений;

- основные принципы «защиты» решений на разных этапах и в разных центрах принятия решений заказчиком;

- классификацию групповых и индивидуальных форматов мероприятий в рамках оргконсультирования и их отличия от групповых/индивидуальных форматов терапии;

- возможности, ограничения и правила применения инструментов гештальт-подхода в работе с задачами организации;

- особенности гештальт-подхода к жизнедеятельности организации;

- лучшие практики международного и российского применения оргконсультирования.

• Уметь:

- снимать, уточнять, прояснять и фокусировать запросы разных представителей организации -заказчика, моделировать из них окончательный запрос, договариваться с Заказчиком о планах его реализации; распределять обязанности и ответственность;

- выбирать/разрабатывать оптимальные решения (в групповых и индивидуальных форматах) под запрос организации;

- помогать клиентам реализовывать, выполнять свои задачи в рамках реализации решений, реализующих запрос организации;

- работать с индивидуальными и групповыми/организационными прерываниями, влияющими на результаты оргконсультирования и результаты организации в целом.

• **Получат возможность:**

- применять методы оргконсультирования в ежедневной работе в качестве внешнего консультанта, руководителя компании или подразделения, внутреннего тренера/эксперта, HR -специалиста или HR BP, специалиста T&D;
- помогать решать с помощью разных форматов оргконсультирования тактические, стратегические и политические задачи организации, работая с запросом и подбирая наиболее оптимальные форматы мероприятий;
- сопровождать долгосрочные процессы организации, используя методы и инструменты оргконсультирования;
- использовать знания и умения оргконсультирования в индивидуальной психотерапевтической работе с клиентами (например, лучше понимать контекст клиентов, работающих руководителями или работающих с оргпроцессами);
- использовать в своей работе лучшие международные и российские практики оргконсультирования.

1.3. Характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию и (или) перечень новых компетенций, формируемых в результате освоения программы.

В результате освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями» развиваются/совершенствуются следующие универсальные (УК) и общепрофессиональные (ОПК) компетенции:

Компетенции (УК, ОПК)	Нормативный документ (источник)
<ul style="list-style-type: none"> - способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных групп лиц, групп населения и(или) организаций (ОПК-4); - способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера (ОПК-5); - способен поддерживать уровень профессиональной компетентности, в том числе за счет понимания и готовности работать над супервизией (ОПК-7) 	<p>Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 № 839 (ред. от 27.02.2023) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология"</p>
<ul style="list-style-type: none"> - способен поддерживать уровень профессиональной компетентности, в том числе за счет понимания и готовности работать над супервизией (ОПК-6) 	<p>Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 № 840 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология" (с изменениями и дополнениями)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - способность осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики (ОПК-1); - способен использовать психолого-педагогические 	<p>Приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 № 122 (ред. от 27.02.2023) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования -</p>

Компетенции (УК, ОПК)	Нормативный документ (источник)
технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания (ОПК-6)	бакалавриат по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование"
- способность осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики (ОПК-1); - способен проектировать и использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания (ОПК-6)	Приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 № 127 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратуры по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование"
- способен выстраивать взаимодействие в рамках своей профессиональной деятельности (УК-4); - способен планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-5)	Приказ Минобрнауки России от 16.10.2023 № 981 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры по специальности 31.08.20 Психиатрия"
- способен выстраивать взаимодействие в рамках своей профессиональной деятельности (УК-4); - способен планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-5)	Приказ Минобрнауки России от 02.02.2022 № 103 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры по специальности 31.08.42 Неврология"

Освоение дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями» способствует развитию знаний и умений, необходимых для выполнения следующих трудовых действий:

Трудовые действия	Трудовая функция (код)	Нормативный документ (источник)
Проведение комплекса мероприятий по психологическому обследованию трудового коллектива и обобщение полученной информации Проведение комплекса мероприятий по психологическому	Психологическое обследование населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами (А/01.6)	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 №537н «Об утверждении профессионального стандарта "Психолог-консультант"»

<p>обследованию команд</p> <p>Составление заключений по результатам психологического обследования</p>		
<p>Выбор эффективных методов психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан, обратившихся за психологической помощью, и трудовых коллективов</p> <p>Разработка графика мероприятий психологического консультирования граждан и трудовых коллективов, его согласование</p>	<p>Подготовка к проведению мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов (А/02.6)</p>	
<p>Оказание консультативной помощи руководителям трудовых коллективов в решении психологических проблем, возникающих в трудовом коллективе</p> <p>Разработка профессиональных рекомендаций в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью</p> <p>Завершение программ мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</p>	<p>Проведение мероприятий по оказанию консультативной психологической помощи населению и трудовым коллективам (А/03.6)</p>	
<p>Должностные обязанности</p>	<p>Должность специалиста</p>	<p>Нормативный документ (источник)</p>
<p>Консультирует руководителей предприятия, учреждения, организации по социально-психологическим проблемам управления производства и социального развития коллектива, а также работников, занимающихся кадровыми вопросами</p>	<p>Психолог</p>	<p>Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (редакция 27.03.2018, ЕДКС 2018).</p>

<p>Оказывает психологическую поддержку гражданам в целях снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой деятельности, профессиональной, социальной самореализации, при необходимости – проводит диагностику личностных особенностей и коррекцию их психического состояния.</p>	<p>Профконсультант</p>	<p>Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (редакция 27.03.2018, ЕДКС 2018).</p>
--	------------------------	---

1.4. Требования к квалификации обучающихся

На обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Гештальт-подход и его инструменты в работе с организациями» принимаются лица:

- имеющие или получающие среднее профессиональное или высшее образование по профилю образования (специализации) по любому направлению психологии (психология образования, клиническая психология, психодиагностика, психологическое консультирование, психолого-социальная работа, конфликтология, психология служебной деятельности и т.д.) и/или имеющие специальность (квалификацию), дающую право профессиональной деятельности в области психологии (психолог, педагог-психолог, специальный психолог, преподаватель психологии и т.д.);

- имеющие или получающие среднее профессиональное или высшее образование по направлениям подготовки, перечисленным в следующих укрупненных группах: Науки об обществе, Образование и педагогические науки, Гуманитарные науки, Искусство и Культура (Искусствознание и Культуроведение и социально-культурные проекты) в суммарном объеме психологических дисциплин не менее 200 часов;

- имеющие или получающие высшее образование по направлению подготовки укрупненной группы «Здравоохранение и медицинские науки» по следующим специальностям укрупненной группы «Клиническая медицина»: психиатрия, психиатрия-наркология, психотерапия, сексология, судебно-психиатрическая экспертиза, неврология;

- имеющие законченное дополнительное профессиональное образование (диплом о профессиональной переподготовке), дающее право на ведение профессиональной деятельности в области психологии и/или психиатрии.

1.5. Трудоемкость и особенности реализации программы

Общее количество академических часов - 208, из них 172 ак.ч. – аудиторная работа (лекции, практические занятия), 32 ак.ч. – самостоятельная работа обучающихся, 4 ак.ч. - промежуточная и итоговая аттестация.

Режим занятий. Программа реализуется в формате 2-х дневных очных встреч по 16 ак. часов (одна 2х дневка – один раздел программы). Между встречами обучающиеся выполняют задания в мини-группах и обсуждают результаты на практическом занятии в онлайн-режиме. Всего запланировано 9 2х дневных встреч (см. 2.3. Календарный учебный график).

Срок освоения программы - 2 календарных года.

Виды учебной деятельности: лекции, практические занятия. Программа может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Форма итоговой аттестации: зачет.

2. Содержание программы

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов	Всего ак.ч	Виды аудиторных занятий		Сам. работа (ак.ч.)	Форма аттестации
			Лекции (ак.ч)	Практич. занятия (ак.ч)		
1.	Оргконсультирование: гештальт-подход и бизнес-подход	22	6	12	4	текущая (опрос)
2.	Роль руководителей в ситуации в организации: как оргконсультанту взаимодействовать с лидерами изменений/сопротивления изменениям	22	6	12	4	текущая (опрос)
3.	Работа с запросом в оргконсультировании	22	6	12	4	текущая (опрос)
4.	Решения под запрос организации: групповые форматы работы. Ассесмент и центры компетенций	22	6	12	4	текущая (опрос)
5.	Решения под запрос организации: групповые форматы. Стратегические сессии, фасилитации, бизнес-симуляции и бизнес-игры, коучинг команд	20	6	10	4	текущая (опрос)
	Промежуточная аттестация	2	0	0	0	зачет (круглый стол)
6.	Решения под запрос организации: групповые форматы. Тренинги, вебинары и др. обучающие формы	22	6	12	4	текущая (опрос)
7.	Групповые форматы: работа под супервизией	16	0	16	0	текущая (опрос)
8.	Решения под запрос организации: персональные и межперсональные форматы. Коучинг, индивидуальное консультирование, медиации	22	6	12	4	текущая (опрос)

№ п/п	Наименование разделов	Всего ак.ч	Виды аудиторных занятий		Сам. работа (ак.ч.)	Форма аттестации
			Лекции (ак.ч)	Практич. занятия (ак.ч)		
9.	Представление и защита решений заказчику: КП и переговоры, этапы реализации проектов, досье и позиционирование оргконсультанта	22	6	12	4	текущая (опрос)
10.	Интеграция полученного опыта	14	0	14	0	текущая (опрос)
	Итоговая аттестация	2	-	-		зачет (опрос)
	Всего	208	48	124	32	

2.2. Рабочая программа

Наименование раздела	Виды учебных занятий/работ (ак. ч)	Содержание
1	2	3
1.Оргконсультирование: гештальт-подход и бизнес-подход (22 ак.ч.)	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Организация с точки зрения гештальт-терапии (лекции –3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Отличие оргконсультирования от терапии. С кем работает оргконсультант: - стейкхолдеры (СХ) и структурные центры заказчика - центр потребности, центр власти, центр экспертизы, центр информации. «Карта» оргконсультанта.
	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Цикл контакта в гештальт-подходе в работе с организациями (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Цикл контакта и стадии принятия решения об изменениях у стейкхолдеров (СХ) заказчика. Сложности оргконсультанта на разных стадиях принятия решения СХ заказчика и преодоление их с помощью гештальт-подхода.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: создание карты организации по кейсу.
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
2. Роль руководителей в ситуации в организации: как оргконсультанту взаимодействовать с лидерами изменений/сопроти	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Управленческий цикл и компетенции руководителя (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Основы управленческой деятельности, необходимые для понимания оргконсультантом реальности руководителей и ситуации в организации.
	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Ситуационное лидерство, SELF организации (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Реальность организации: какие ресурсы есть у

Влияние изменений (22 ак.ч.)		организации и как она привыкла с ними обходиться. Влияние личных процессов лидеров на ситуацию и обстановку в организации.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: создание карты организации по кейсу.
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
3. Работа с запросом в оргконсультировании (22 ак.ч.)	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Выявление запроса (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Как оргконсультанту сложить запросы отдельных СХ в общий запрос и образ результата. Явный/неявный запрос и критерии его решения. Сложности консультантов при работе с запросом.
	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Диагностика ситуации заказчика: на что смотреть и что замечать оргконсультанту (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Два вектора в запросе организации: компетентностный и психотипический. Взгляд на запрос клиента через три парадигмы гештальт-подхода: моноперсональную, трансперсональную и полевую. Три уровня запросов и три уровня работы оргконсультанта с запросами: тактический, стратегический, политический.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: анализ и фокусировка запросов, формирование образа результата для заказчика по кейсу
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
4. Решения под запрос организации: групповые форматы работы. Ассесмент и центры компетенций (22 ак.ч)	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Ассесмент: разработка профилей компетенций (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Виды ассесмента, современные подходы к оценке компетенций. Ключевые этапы проведения ассесмента. Разработка/корректировка профилей компетенций для разных должностей.
	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Ассесмент: разработка мероприятий по оценке компетенций и интервью по итогам ассесмента (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Очный и онлайн форматы оценки компетенций: разработка упражнений. Важные аспекты проведения интервью по результатам ассесмента. Компетенции оргконсультанта, необходимые для реализации ассесмент-центров.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: подготовка профиля компетенций и ассесмент-центра под разные должности по кейсу
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
5. Решения под запрос организации: групповые форматы.	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Стратегические сессии, фасилитации, командный коучинг – когда нужна работа с образом будущего (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Инструменты семейной и групповой терапии и психодрамы, работа с образом будущего и

Стратегические сессии, фасилитации, бизнес-симуляции и бизнес-игры, коучинг команд (20 ак.ч)		футуропрактика – и их использование в разработке стратегических и других командных сессий. Различия групповых форматов и их связь с запросами организации.
	Лекция, практическое занятие – 6 ак.ч.	Бизнес-игры и симуляции: геймификация для диагностики и внедрения изменений (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 3 ак.ч.). Прямая и косвенная бизнес-симуляции. Виды бизнес-игр, игровое «ядро». Разработка, кастомизация и проведение симуляций и игр, обеспечение ассимиляции. Компетенции оргконсультанта, необходимые для проведения командных сессий и симуляций.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: создание сценария одного из групповых форматов работы по кейсу.
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
Промежуточная аттестация (2 ак.ч)	Зачет – 2 ак.ч.	Проводится в форме круглого стола (см. раздел 3.2)
6. Решения под запрос организации: групповые форматы. Тренинги, вебинары и др. обучающие формы (22 ак.ч)	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	ЗУН: знания, установки и навыки, требующий изменений (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Выявление ЗУН в запросе заказчика. Определение необходимой «дельты» ЗУН в рамках обучения. Подбор формата для развития ЗУН.
	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Разработка и проведение обучающих форматов для организации (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Этапы разработки и поведения онлайн – и офлайн форматов обучения и тренировки навыков. Компетенции оргконсультанта, необходимые для организации и проведения обучения.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: подготовка сценария тренинга по кейсу.
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
7. Групповые форматы: работа под супервизией (16 ак.ч)	Практическое занятие – 8 ак.ч.	Групповые форматы в оргконсультировании (часть 1) (практическое занятие – 8 ак.ч.). Отработка под супервизией участниками групповых форматов оргконсультирования, созданных в рамках межциклового подготовки.
	Практическое занятие – 8 ак.ч.	Групповые форматы в оргконсультировании (часть 2) (практическое занятие – 8 ак.ч.). Отработка под супервизией участниками групповых форматов оргконсультирования, созданных в рамках межциклового подготовки.
8. Решения под запрос организации: персональные и межперсональные форматы. Коучинг, индивидуальное	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Персональные форматы работы в рамках оргконсультирования (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Отличие индивидуальной работы в рамках оргконсультирования от личной терапии. Сеттинг, этика, особенности индивидуальной работы в рамках общего образа результата.

консультирование, медиации (22 ак.ч)	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Межперсональные форматы работы в рамках оргконсультирования (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). Медиация, и другие формы регулирования межперсональных процессов в рамках организации: описание формата и важные аспекты применения в работе оргконсультанта.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: подготовка плана персональной или межперсональной работы по кейсу
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
9. Представление и защита решений заказчику: КП и переговоры, этапы реализации проектов, досье и позиционирование оргконсультанта (22 ак.ч.)	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Расчёт стоимости, этапов и сроков проекта в работе оргконсультанта (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). 6 СИМ (маркетинговых моделей) в работе с заказчиками, расчет сроков и ценовой политики, в опоре на них. Взаимодействие с субподрядчиками и экспертами в рамках больших проектов. Создание КП.
	Лекция, практическое занятие – 8 ак.ч.	Переговоры и самопрезентация оргконсультанта (лекции - 3 ак.ч., практическое занятие – 5 ак.ч.). «Продажа» себя и своего решения в рамках взаимодействия с заказчиками. Досье оргконсультанта и позиционирование на рынке.
	Самостоятельная работа – 4 ак.ч.	Практикум в мини-группах: подготовка плана персональной или межперсональной работы по кейсу
	Практическое занятий – 2 ак.ч.	Обсуждение итогов самостоятельной работы в мини-группах.
10. Интеграция полученного опыта (14 ак.ч)	Практическое занятие – 8 ак.ч.	Итоговая супервизия для закрепления материала курса (часть 1) (практическое занятие – 8 ак.ч.). Проводится в форме активной дискуссии с участниками на реальных примерах запросов бизнеса и общественных институтов и выполнения участниками практических упражнений по пройденному материалу.
	Практическое занятие – 6 ак.ч.	Итоговая супервизия для закрепления материала курса (часть 2) (практическое занятие – 6 ак.ч.). Проводится в форме активной дискуссии с участниками на реальных примерах запросов бизнеса и общественных институтов и выполнения участниками практических упражнений по пройденному материалу.
Итоговая аттестация (2 ак.ч)	Зачет – 2 ак.ч.	Проводится в форме устного опроса

2.3. Календарный учебный график

№	Раздел программы	Всего ак.ч	Виды уч. деят-ти	2026/27 уч.год					2027/28 уч.год				2028/29
				Нояб-дек	Янв-февр	Март-май	Июнь - август	Сент-окт	Нояб-дек	Янв-февр	Март-май	Июнь - август	Сент-окт
1.	Оргконсультирование: гештальт-подход и бизнес-подход	22	ауд.	18									
			с/р	4									
2.	Роль руководителей в ситуации в организации: как оргконсультанту взаимодействовать с лидерами изменений/сопротивления изменениям	22	ауд.		18								
			с/р		4								
3.	Работа с запросом в оргконсультировании	22	ауд.			18							
			с/р			4							
4.	Решения под запрос организации: групповые форматы работы. Ассесмент и центры компетенций	22	ауд.				18						
			с/р				4						
5.	Решения под запрос организации: групповые форматы. Стратегические сессии, фасилитации, бизнес-симуляции и бизнес-игры, коучинг команд	20	ауд.					16					
			с/р					4					
	Промежуточная аттестация	2	зачет					2					
6.	Решения под запрос организации: групповые форматы. Тренинги, вебинары и др. обучающие формы	22	ауд.						18				
			с/р						4				
7.	Групповые форматы: работа под супервизией	16	ауд.							16			
8.	Решения под запрос организации: персональные и межперсональные форматы. Коучинг, индивидуальное консультирование, медиации	22	ауд.								18		
			с/р								4		
9.	Представление и защита решений заказчику: КП и переговоры, этапы реализации проектов, досье и позиционирование оргконсультанта	22	ауд.									18	
			с/р									4	
10.	Интеграция полученного опыта	14	ауд.										14
	Итоговая аттестация	2	зачет										2
	Всего	208		22	22	22	22	22	22	16	22	22	16

3. Формы аттестации и оценочные материалы

3.1. Текущая аттестация

Текущая аттестация обучающихся проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, на протяжении всего обучения по программе. Текущий контроль знаний включает в себя наблюдение преподавателя за учебной работой обучающихся и проверку качества знаний, умений и навыков, которыми они овладели на определенном этапе обучения посредством опроса, разбора кейсов на практических занятиях и в иных формах, установленных преподавателем.

3.2. Промежуточная аттестация

Форма – зачет (круглый стол)

Критерии оценивания

Результат зачёта	Критерии оценки образовательных результатов
зачтено	Обучающийся демонстрирует высокий уровень включенности в процесс дискуссии, умение аргументировать и оппонировать, уважительное отношение к участникам мероприятия.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует низкий уровень включенности процесс дискуссии, аргументирует преимущественно с опорой на субъективное мнение, проявляет неуважительное отношение к участникам дискуссии.

Примеры оценочных материалов

Вопросы для обсуждения на круглом столе:

1. Опыт и экспертиза в психотерапии или опыт в бизнесе – что важнее для оргконсультанта?
2. Альянс заказчика и оргконсультанта: бизнес-отношения или К.Т.О (клиент-терапевтические отношения)? Важные нюансы выстраивания контакта с заказчиками и участниками активностей в рамках консультирования.
3. Место личных процессов участников и заказчика в оргконсультационных процессах и активности.
4. КРІ или нет? В чем и как измерить эффективность оргконсультирования.

3.3. Итоговая аттестация

Форма – зачет (устный опрос)

Критерии оценивания:

Результат зачёта	Критерии оценки образовательных результатов
зачтено	Обучающийся демонстрирует знание материала, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно использует в ответах учебно-методический материал.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует незнание значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Примеры оценочных материалов

Вопросы для устного опроса:

1. Организация с точки зрения гештальт-терапии.
2. Цикл контакта в гештальт-подходе в работе с организациями.
3. Управленческий цикл и компетенции руководителя.
4. Ситуационное лидерство, SELF организации.
5. Работа с запросом в оргконсультировании.

6. Ассесмент: разработка профилей компетенций.
7. Разработка мероприятий по оценке компетенций и интервью по итогам ассесмента.
8. Стратегические сессии, фасилитации, бизнес-симуляции и бизнес-игры, коучинг команд.
9. Тренинги, вебинары и др. обучающие формы.
10. Персональные и межперсональные форматы. Коучинг, индивидуальное консультирование, медиации.
11. Расчёт стоимости, этапов и сроков проекта в работе оргконсультанта.
12. Переговоры и самопрезентация оргконсультанта.

4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

4.1.1. Основная литература

1. Гештальт-подход в групповой терапии: учебно-методические материалы. Выпуск 1. М.: ООО «НИПКЦ Восход – А», 2012. 92 с.
2. Гештальт-подход в работе с организациями:: учебно-методические материалы. Выпуск 3. М.: МИГИП, Бизнес Центр «Альф», 2014. 86 с.
3. Гештальт-подход в работе с организациями: учебно-методические материалы. Выпуск 6. М.: МИГИП, Бизнес Центр «Альф», 2016. 58 с.
4. Долгополов Н.Б. Теоретические комментарии о гештальт-терапии: сборник лекций. М., 2019, 200 с.
5. К юбилею Нифонта: традиции и наследие. Сборник статей / сост. Н. Лубяницкая, М. Лекарева, М. Дурнева, О. Таусинова. М.: Т8 Издательские технологии, 2023. 346 с.
6. Избранные статьи по гештальт-терапии, психодраме и футуропрактике / Н.Б. Долгополов. М., 2015. 331 с.
7. МИГИП: история, которая продолжается. Сборник статей / сотр. Н. Лубяницкая, М. Лекарева, М. Дурнева, О. Таусинова, Л. Насибянд, Н. Филиппова. М.: Т8 Издательские технологии, 2026. 502 с.

4.1.2. Дополнительная литература

1. Бенс И. Фасилитация для консультантов: Инструменты для вовлечения клиентов, улучшение обсуждений и построения совместной командной работы. IMPER Group, 2018.
2. Вилкинсон М. Секреты фасилитации: SMART - руководство по работе с группами. М.: Альпина Паблишер, 2022. 520 с.
3. Использование гештальт-подхода в работе с организациями / под ред. Спаниоло-Лобб М., Мелмейстер Ф. М.: Бурлака Ростислав, 2020. 406 с.
4. Коннорс Р., Смит Т., Хикман К. Принцип Оз. Достижение результата через персональную и организационную ответственность. М.: Альпина PRO, 2022. 288 с.
5. Лебедева Н., Иванова Е. Путешествие в гештальт. СП.: Речь, 2023. 392 с.
6. Лебедева Н.М., Лебедева А.А. Организационное консультирование: гештальт-подход. СП.: Речь, 2022. 256 с.
7. Логан Д., Кинг Д., Фишер-Райт Х. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2024. 300 с.

8. Расиел И.М. Метод McKinsey: Как решить любую проблему. М.: Альпина Паблишер, 2020. 202 с.
9. Стэк Л. Вместе быстрее. 12 принципов командной эффективности. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 272 с.

4.1.3. Интернет-ресурсы

1. eLibrary [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 30.03.2026).
2. Psyjournals.ru [Электронный ресурс] : портал психологических изданий. URL: <http://psyjournals.ru/> (дата обращения: 30.03.2026).
3. ScienceDirect [Электронный ресурс] : издательство Elsevier. URL: <http://www.sciencedirect.com> (дата обращения: 30.03.2026).
4. Вопросы психологии [Электронный ресурс] : ООО «Вопросы психологии». URL: <http://www.vorpsy.ru/> (дата обращения: 30.03.2026).
5. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 30.03.2026).
6. Электронная библиотека ФГБОУ ВО МГППУ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.psychlib.ru> (дата обращения: 30.03.2026).

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Для обеспечения интерактивных методов обучения во время лекционных и практических занятий требуется аудитория с необходимой мебелью: стулья по количеству участников, доска или флипчарт, мел или маркеры. Необходимо использование аудиторий со специальным расположением стульев для групповой работы или с возможностью поменять расположение мебели. Инвентарь для практических занятий: мягкие игрушки, набор тканей разного цвета, игрушки мелких форм для работы на столе, арт-средства (карандаши/фломастеры, краски, кисточки, белая бумага формата А-4).

Для обеспечения изучаемых понятий и техник психологического консультирования, необходимы технические средства для прослушивания аудиозаписей или демонстрации видеозаписей учебных фильмов. В учебном процессе для освоения каждой темы программы предполагается использование различных дидактических компонентов ИКТ-поддержки для показа тематических презентаций: компьютерное и мультимедийное оборудование, программное обеспечение Microsoft Office (Word, Power Point).

Практические занятия могут быть реализованы с активной дистанционной поддержкой, предполагающей применение информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников в дистанционном формате на платформе Контур.Толк.. Проведение практических занятий с использованием ДОТ предполагает наличие у обучающихся персональных электронных устройств (компьютер/ноутбук/планшет/мобильное устройство) с возможностью подключения к сети Интернет.

4.3. Требования к кадровому обеспечению программы

Наличие высшего профессионального образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.