



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



Т.Е. Абрамзон

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КОРПОРАТИВНЫЙ ТРЕНИНГ

Направление подготовки (специальность)
37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ

Направленность (профиль/специализация) программы
Практическая психология

Уровень высшего образования - бакалавриат
Программа подготовки - академический бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	4

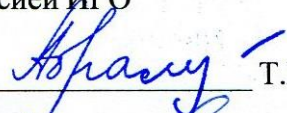
Магнитогорск
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 г. № 946)

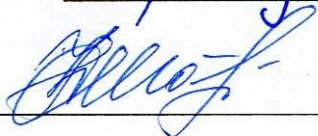
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии 15.01.2020, протокол № 5

Зав. кафедрой  О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 11.02.2020 г. протокол № 5

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

ст. преподаватель кафедры психологии,  Е.С. Шарыгина

Рецензент:

директор Автономной некоммерческой организации общества благополучия семьи «Открытый институт проектирования», канд. психол. наук  М.В. Бузунова



Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Корпоративный тренинг» являются:

- овладение студентами необходимым и достаточным уровнем профессиональных компетенций, способствующих формированию научного представления о методологии разработки и проведения психологических тренингов, основных принципов и особенностей ведения тренинга в различных организациях;
- усвоение основных целей, задач, а также возможностей и ограничений корпоративного тренинга, как метода психологического воздействия.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Корпоративный тренинг входит в вариативную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Психологическая служба в организации

Технологии личностного развития

Тренинг взаимодействия

Психология здоровья

Психология стресса. Тренинг стрессоустойчивости

Телесно-ориентированная терапия

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Организационная психология

Наркология

Методы психотерапии

Методы развития креативности

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Корпоративный тренинг» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	
Знать	основные определения и понятия корпоративного тренинга; основные методы исследований, используемых в психологии общения; определения базовых понятий – организация, психологический климат в организации, общение, стороны общения, взаимоотношения и т.п.;

Уметь	выбрать в зависимости от уровня развития организации приемы и методы оказания психологической помощи в процессе общения; обсуждать способы эффективного общения и взаимодействия в различных организациях по созданию благоприятного психологического климата с целью оптимизации производственного процесса; распознавать эффективные способы общения в организациях от неэффективных; на основе полученных психодиагностических результатов уметь осуществлять отбор кадрового состава организаций различного типа.
Владеть	практическими навыками использования упражнений различного типа в организациях с целью эффективного общения; методами диагностики и коррекции проблем личности в процессе общения; способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов; основными методами воздействия в процессе общения, практическими умениями и навыками их использования.
ПК-14 способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	
Знать	историю и теорию становления тренинговых технологий в организациях различного типа, предмет и объект психологии общения и развития личности; основные современные психологические теории и концепции организационной психологии; основы психологии здоровья и профилактики психического здоровья.
Уметь	адекватно использовать психодиагностический материал для исследования различных проблем в организациях разного типа; учитывать особенности развития и формирования личности индивида с целью стимулирования к саморазвитию и личностному росту; проводить мониторинг психологического климата в различных социальных группах и организациях.
Владеть	навыками системного подхода к изучению психического общения, самостоятельно искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию. навыками работы в команде, заниматься самообразованием, ставить и решать поставленные задачи в области психологии эффективного делового общения; навыком отвечать за принятые решения; организовывать свою работу.

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 4,4 акад. часов;
- аудиторная – 4 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,4 акад. часов
- самостоятельная работа – 171,7 акад. часов;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Содержание тренинга, его организация и значение								
1.1 Понятие тренинга, организация и значение	4				12	Составление глоссария по теме	Опрос на лекционном занятии	ПК-13, ПК-14
1.2 Предмет работы ведущего в тренинге					9,5	Подготовка к лаб. занятию	Презентация изученного материала в электронном виде	ПК-13, ПК-14
1.3 Анализ потребностей в тренинге. Выбор тренинговых техник и методов					10,2	Подготовка докладов Составление кроссворда	Презентация изученного материала в электронном виде	ПК-13, ПК-14
1.4 Группа тренинга и ее динамика					10	Подготовка к лаб. занятию	Опрос на лекционном занятии	ПК-13, ПК-14
Итого по разделу					41,7			
2. Групповой корпоративный тренинг								
2.1 Организация корпоративного тренинга	4			1/ИИ	12	Составление глоссария по теме	Презентация изученного материала в электронном виде	ПК-13, ПК-14
2.2 Анализ потребностей в тренинге в организации					12	Подготовка к лаб. занятиям	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14
2.3 Техники и методы группового корпоративного тренинга					12	Составление структурно-логической схемы занятия тренинга	Опрос на лекционном занятии	ПК-13, ПК-14
2.4 Оценка эффективности корпоративного тренинга.					6	Подготовка к лаб. занятию	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14

2.5 Сплоченность и напряженность в тренинговой работе. Проблема лидерства.				10	Подготовка к лаб. занятию	Опрос на лекционном занятии	ПК-13, ПК-14
Итого по разделу			1/1И	52			
3. Виды тренинговых направлений в организации (корпорации)							
3.1 Преодоление конфликтности в процессе корпоративного тренинга.	4		1/1И	12	Составление кроссворда по теме занятия	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14
3.2 Тренинг продаж.				12	Составление структурно-логической схемы занятия тренинга	Презентация изученного материала в электронном виде	ПК-13, ПК-14
3.3 Мотивационный тренинг в организации.				12	Подготовка к лабор занятию	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14
3.4 Тренинг лидерских качеств в организации.				8	Подготовка докладов Составление кроссворда	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14
3.5 Тренинг командообразования в организации (корпорации).		1/1И		10	Подготовка к лаб. занятию	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14
3.6 Тренинг личностного роста каждого сотрудника организации.				12	Составление структурно-логической схемы занятия тренинга	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14
3.7 Организация групповых дискуссий в корпоративном тренинге и использование техник аргументации.		1/1И		12	Подготовка к лаб. занятию	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	ПК-13, ПК-14
Итого по разделу		2/2И	1/1И	78			
Итого за семестр		2/2И	2/2И	171,7		зао	
Итого по дисциплине		2/2И	2/2И	171,7		зачет с оценкой	ПК-13,ПК-14

5 Образовательные технологии

Самый оптимальный вариант планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины – распределить учебную нагрузку равномерно, т.е. каждую неделю знакомиться с необходимым теоретическим материалом самостоятельно и закреплять полученные знания на лабораторных занятиях, прочитывая рекомендуемую литературу.

В работе предполагаются как элементы традиционной формы работы, так и формы работы с использованием игровых технологий и проблемных технологий, а именно:

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Лекции излагаются в описательно-иллюстративном (традиционном) или в проблемном стиле: ставятся вопросы и предлагаются подходы к их решению. Активируется внимание обучаемых путем постановки проблемных вопросов.

Материал лекции опирается на знания и личный опыт обучаемых. Стимулируется мыслительная деятельность, через раскрытие взаимосвязи между различными явлениями, указание на теоретические противоречия.

Практические занятия проводятся методами развёрнутой беседы, дискуссии, круглого стола, ролевых игр и специальных заданий. Формы практических занятий: деловая игра, анализ ситуаций. Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред.

Самостоятельная работа обучаемых имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовку к предстоящим занятиям и зачету по дисциплине, а также формирование навыков умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. На самостоятельной подготовке студенты знакомятся с рекомендованной литературой, конспектируют источники, дополняют конспект лекций, используют мультимедийные обучающие программы, решают ситуационные задачи и отвечают на контрольные вопросы, готовят рефераты, стимульный материал и демонстрационный материал для работы на практических занятиях.

Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

Учебная игра – форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

Допуск к зачету с оценкой по дисциплине предполагает активное участие в лабораторных занятиях, а также своевременное выполнение домашних и самостоятельных заданий.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Абрамова Г.С. Деловые игры: теория и организация : учеб.-методич. пособие / Г.С. Абрамова, В.А. Степанович. — 2-е изд., стереотип. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 189 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). —

www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a336a92ae9be3.26817212. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1000383>

2. Липатов С. А. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. —

(высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1001104>

б) Дополнительная литература:

1. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=31936>.

2. Караяни А.Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность»/ Караяни А.Г., Цветков В.Л.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 247 с.— Режим доступа: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=52551>.

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 22.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Тренинг личностного и профессионального роста: Сборник методических материалов / под ред. О.П. Степановой, Л.Г. Бузуновой, Н.Г. Баженовой и др.— МаГУ, 2010. — 180 с.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional (для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно
FAR Manager	свободно	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru
Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science»	http://webofscience.com
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus»	http://scopus.com
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	http://link.springer.com/
Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReference	http://www.springer.com/references
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer Nature»	https://www.nature.com/siteindex
Международная коллекция научных протоколов по различным отраслям знаний Springer Protocols	http://www.springerprotocols.com/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения дистанционных занятий лекционного типа: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экран настенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032*2.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экран настенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032*2.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Приложение 1

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям

Выполнение практических заданий направлены:

- на проверку уровня понимания вопросов, рассмотренных по учебной литературе, степени и качества усвоения материала;
- на закрепление методов приложения теории к решению практических задач анализа и синтеза психологического знания;
- на обучение навыкам освоения методики эксперимента и работы с нормативно-справочной литературой.

При выполнении работ возможно сочетание репродуктивных, частично-поисковых и поисковых заданий.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны:

- цель и ход работы;
- пояснения (теоретические положения и понятия);
- оборудование и материалы;
- порядок выполнения работы;
- тип выводов (без формулировок);
- контрольные вопросы;
- литература.

Работы, носящие частично-поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не дается порядок выполнения необходимых действий; такие работы требуют от студентов самостоятельного подбора материала и методики, выбора способов выполнения работы.

В работах, носящих поисковый характер, обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

Формы организации работы на практических и лабораторных занятиях: фронтальная, групповая, индивидуальная.

При фронтальной форме организации занятий все выполняют одновременно одно и то же задание.

При групповой форме организации занятий одна и та же работа выполняется в малых учебных группах, состоящих из нескольких человек в парах или тройках.

Оформление практических работ в виде отчетов должно производиться после окончания работы непосредственно на занятии, при наличии свободного времени или дома. Для подготовки к защите отчета следует проанализировать экспериментальные результаты, сопоставить их с известными теоретическими положениями или эмпирическими справочными данными, обобщить результаты исследований в виде лаконичных выводов по работе.

Перечень тем для подготовки к лабораторным занятиям

Занятие 1: Тренировка межличностной чувствительности.

План занятия

1. Сенситивный тренинг (Материалы тренинга приведены в «Приложении»):
 - 1/. Упражнения и отработка навыков сенситивности:
 - А) Наблюдательная сенситивность. Самонаблюдение.
 - Б) Теоретическая сенситивность.
 - В) Номотетическая сенситивность.
 - Г). Идеографическая сенситивность.
 - 2/. Раскрыть роль тренера и охарактеризовать групповую динамику.
2. Группы встреч по К. Роджерсу (Материалы тренинга приведены в «Приложении»):
 - Дать анализ моделей и ступеней жизни группы.

- Прокомментировать личностные изменения.

Задания для самостоятельной работы и формирования практических навыков

1. Овладеть навыками ведения сенситивного тренинга и группы встреч.
2. Отработать навыки сенситивности.
3. Дать анализ роли тренера сенситивного тренинга и группы встреч.
4. Проследить по видеозаписи тренинга личностные изменения.

Занятие 2. Разработайте и проведите:

1. Интервью с участником, выступающим в роли менеджера Компании.
2. Социодраму: Главная проблема Компании.

Занятие 3. Выполните задания для организации (выберите организацию, для которой вы будете разрабатывать задания):

1. Выстраивание стимулятивной системы, которая необходима именно данной организации, используя квадрограмму.

На квадрограмме продемонстрированы две мотивационные модели организационного поведения, из которых модель «А» является рискованной для организации, а модель «Б» — желательным социальным генотипом (рис. 3.4).

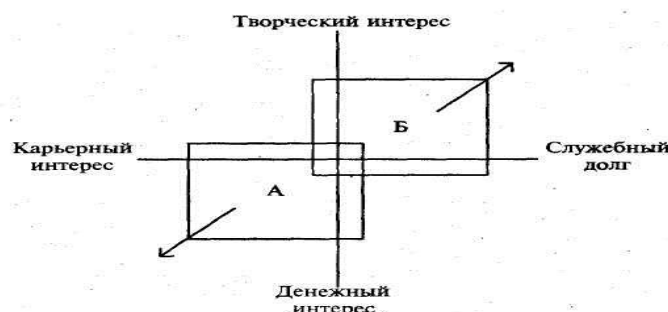


Рис. 3.4. Мотивационные предпочтения организационного поведения (мотиваторы)

Если вес стимулятивных факторов в организации труда работников очень мал, то тогда возможны варианты поведения, когда должностное лицо стремится восполнить «пробел», удовлетворяя свои личные потребности *противоправным* образом. Такое поведение может квалифицироваться как использование служебного положения в личных целях (взятки, наделение себя льготами за счет организации, приписывание себе заслуг сотрудников, присваивание совместных с сотрудниками наработок, заключение сделок в ущерб организации, но с выгодой для себя, определение себе таких показателей, которые зависят, прежде всего, от труда других, и т. д.).

Занятие 4. Проведите тестирование деловых качеств сотрудников

Ф.И.О.	Внешние качества	Деловые качества	Нравственные качества	Самое ценное качество.
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

Процедура: Качества зачитываются всем присутствующим и уточняются, если кто-то не согласен с тем, как его оценили.

3. Разработайте и проведите деловую игру: Определение перспектив развития Компании.

4. Определите миссию и ценности фирмы.

5. Раскройте факторы или групповые нормы, способствующие повышению производительности труда.

Занятие 5. Ролевые и деловые игры

План занятия

1. Метод анализа конкретных ситуаций
2. Ролевые игры.
3. Деловые игры.

Задания для самостоятельной работы и формирования практических навыков

Подготовьте ответы на теоретические вопросы:

1. Специфика операционных методов обучения в отличие от тренинга как обучающей лаборатории.
2. Содержание метода анализа конкретных ситуаций и ролевой игры и назовите их различия.
3. Значение ролевой игры, деловой игры.
4. Групповые решения и экспертное оценивание в деловых играх

Выполните практические задания:

1. Составьте план проведения деловой игры.
2. Дайте анализ деловой игры «Отборочное интервью при устройстве на работу» В.П. Пугачева.
3. Раскройте специфику управления деловой игрой.
4. Составьте тезаурус технических заданий на деловые игры.
5. На основе высказываний участников деловых игр определите их эффективность.
6. Составьте программу «деловых» игр для учащихся разных возрастов.

Литература

1. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками - СПб. [и др.] : Питер, 2008. - 270 с. - (Эффективный тренинг) Количество экземпляров: 16
2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб. пособие - [М.] : Ось-89, 2008. - 255 с. Количество экземпляров: 1
3. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учеб. пособие для вузов - М. : Аспект Пресс, 2008. - 256 с. - Рек. УМО Количество экземпляров: 16
4. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг : учеб. пособие для вузов - СПб. : Питер, 2008. - 224 с. - (Учебное пособие) - Рек. УМО Количество экземпляров: 3
5. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов - СПб. [и др.]: Питер, 2011. - 157 с. Количество экземпляров: 2
6. Акимова А. Р. Психология тренинга: исследование субъективных и объективных компонентов эффективности : [монография] - Магнитогорск : Изд-во МаГУ, 2009. - 108 с. – Прил Количество экземпляров: 5
7. Быков А. К. Методы активного социально-психологического обучения : [учеб. пособие] - М. : ТЦ Сфера, 2005. - 160 с. - (Учебное пособие) Количество экземпляров: 20
8. Витик Т. М. Социально-психологический тренинг как комплексный метод активного социально-психологического обучения и воздействия : учеб.-метод. пособие - Магнитогорск : Изд-во МаГУ, 2007. - 38 с. Количество экземпляров: 5
9. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия - СПб. [и др.]: Питер, 2007. - 202 с. - (Практикум по психологии) Количество экземпляров: 5
10. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга - СПб.: Речь, 2007. - 213 с. - (Психологический тренинг) Количество экземпляров: 6
11. Тренинги. Психокоррекционные программы. Деловые игры: сб. метод. материалов / Бузунова Л. Г., Степнова О. П. - Магнитогорск : Изд-во МаГУ, 2009. - 276 с. - На обл. авт.: О. П. Степанова, Л. Г. Бузунова Количество

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК-13 - способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса		
Знать	– основные определения и понятия корпоративного тренинга; – основные методы исследований, используемых в психологии общения; - определения базовых понятий – организация, психологический климат в организации, общение, стороны общения, взаимоотношения и т.п.;	Перечень теоретических вопросов к зачету 1. Понятие тренинга, его функции и значение. 2. История возникновения тренинга. Задачи, решаемые в тренинге. 3. Специфика тренинга в отличие от других средств обучения. Функции тренинга. 4. Методические средства, используемые в тренинге: групповая дискуссия, психодраматические приемы, проективное рисование, психогимнастика. 5. Предмет работы ведущего в группе: работа с личностью, работа с группой. 6. Роли в тренинговой группе. Значение тренинга. 7. Уровень анализа потребностей в тренинге. Анализ потребностей на уровне организации, на уровне группы, на уровне отдельного сотрудника. 8. Понятие тренинговых методов как способов обучения. Тренинговая техника как общий способ и особенность обучающего воздействия. 9. Тренинговые техники: информационная, симуляционная (имитационная) : упражнения по практическому выполнению работы (производственное обучение); групподинамические упражнения. 10. Виды тренингов. Роль консультанта в тренинге. <i>И т.п.</i>
Уметь	– выбрать в зависимости от уровня развития организации приемы и методы оказания психологической помощи в процессе общения; – обсуждать способы эффективного общения и взаимодействия в	1. Подобрать практические упражнения для работы в группе по темам: 1. Установление и поддержание контакта в ситуации взаимодействия. 2. Самопрезентация. 3. Определение границ контакта и уровня общения. 2. Провести, подобранные

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<i>различных организациях по созданию благоприятного психологического климата с целью оптимизации производственного процесса:</i> – <i>распознавать эффективные способы общения в организациях от неэффективных;</i> – <i>на основе полученных психодиагностических результатов уметь осуществлять отбор кадрового состава организаций различного типа.</i>	упражнения непосредственно в группе тренинга на занятии самостоятельно. <i>И т.п.</i>
Владеть	– <i>практическими навыками использования упражнений различного типа в организациях с целью эффективного общения;</i> – <i>методами диагностики и коррекции проблем личности в процессе общения;</i> – <i>способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов;</i> – <i>основными методами воздействия в процессе общения, практическими умениями и навыками их использования.</i>	Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания: Разработайте обучающую или развивающую программу эффективного взаимодействия группы, коллектива соответствующей тематики с концептуальным обоснованием целей, постановкой задач и представлением содержательной части и пояснительной записки на 3-5 дней полноценного тренинга (темы на выбор): 1. Тренинг эффективного взаимодействия 2. Тренинг разрешения конфликтов 3. Тренинг командообразования и командного взаимодействия 4. Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимопонимания 5. Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности 6. Тренинг развития сплоченности коллектива 7. Тренинг расширения ролевого репертуара <i>И т.п.</i>
ПК-14 - способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп		
Знать	– <i>историю и теорию становления тренинговых технологий в организациях различного типа,</i> – <i>предмет и объект психологии общения и развития личности;</i> – <i>основные современные психологические теории и</i>	Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. Принципы и нормы тренинга. Правила обратной связи. 2. Сплоченность и напряженность в тренинговой работе. Проблема лидерства. 3. Преодоление конфликтности в процессе корпоративного тренинга. 4. Тренинг продаж. Особенности Специфика

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<i>концепции организационной психологии:</i> - основы психологии здоровья и профилактики психического здоровья.	в организации. 5. Мотивационный тренинг в организации. 6. Тренинг уверенности в себе в организации. 7. Тренинг лидерских качеств в организации. 8. Тренинг командообразования в организации (корпорации). 9. Тренинг личностного роста каждого сотрудника организации. 10. Организация групповых дискуссий в корпоративном тренинге и использование техник аргументации. <i>И т.п.</i>
Уметь	– адекватно использовать психодиагностический материал для исследования различных проблем в организациях разного типа; – учитывать особенности развития и формирования личности индивида с целью стимулирования к саморазвитию и личностному росту; - проводить мониторинг психологического климата в различных социальных группах и организациях.	1. Подобрать практические упражнения для работы в группе по темам: 1. Формирование и регулирование межличностного пространства, ориентация в процессе установления и поддержания контакта. 2. Техники, способствующие пониманию партнера (ступени вербализации, невербальное поведение). 3. Особенности подачи и получения обратной связи. 4. Психогимнастические упражнения. 2. Провести, подобранные упражнения непосредственно в группе тренинга на занятии самостоятельно. <i>И т.п.</i>
Владеть	– навыками системного подхода к изучению психического общения, самостоятельно искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию. – навыками работы в команде, заниматься самообразованием, ставить и решать поставленные задачи в области психологии эффективного делового общения; - навыком отвечать за принятые решения; организовывать свою работу.	Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания: Разработайте обучающую или развивающую программу эффективного взаимодействия группы, коллектива соответствующей тематики с концептуальным обоснованием целей, постановкой задач и представлением содержательной части и пояснительной записки на 3-5 дней полноценного тренинга (темы на выбор): 1. Тренинг эффективного взаимодействия 2. Тренинг разрешения конфликтов 3. Тренинг командообразования и командного взаимодействия 4. Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимопонимания 5. Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности 6. Тренинг развития сплоченности коллектива 7. Тренинг расширения ролевого

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		репертуара. <i>И т.п.</i>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Зачет с оценкой по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания зачета с оценкой:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций ПК-13 и ПК-14, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций ПК-13 и ПК-14: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций ПК-13 и ПК-14: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.