

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Методика проведения тренинга в организации

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 Методика проведения тренинга в организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-10: Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала	ИПК-10.1: Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала ИПК-10.2: Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий ИПК-10.3: Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации	ИПК-10.1: Знать управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала. Уметь анализировать управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала. Владеть навыками применения управленческих, психологических и педагогических основ организации и проведения обучения и развития персонала. ИПК-10.2: Знать современные педагогические методы и технологии. Уметь создавать методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.	Практическое задание	Зачёт: Проект

		<p>Владеть навыками создания методических разработок программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.</p> <p>ИПК-10.3: Знать принципы совершенствования программ обучения и развития персонала по итогам апробации.</p> <p>Уметь разрабатывать и усовершенствовать программы обучения и развития персонала по итогам апробации.</p> <p>Владеть навыками совершенствования разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.</p>		
<p>ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала</p>	<p>ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации</p> <p>ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала</p> <p>ИПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации</p>	<p>ИПК-9.1: Знать принципы обучения и развития персонала в организации.</p> <p>Уметь объяснить принципы обучения и развития персонала в организации.</p> <p>Владеть навыками анализа принципов обучения и развития персонала в организации.</p> <p>ИПК-9.2: Знать принципы анализа ситуации в организации для планирования обучения и развития персонала.</p> <p>Уметь анализировать и оценивать возможности использования обучения и развития персонала.</p>	<p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт: Проект</p>

		<p>Владеть навыками планирования обучения и развития персонала.</p> <p>ИПК-9.3: Знать основные принципы разработки планов обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p> <p>Уметь разрабатывать планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p> <p>Владеть навыками разработки планов обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	

					(практические занятия/лабораторные работы), часы					
	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ
Тема 1. Подготовка и организация тренинга	19	18	2	1	2	2	4	3	15	15
Тема 2. Методы, приёмы и техники проведения тренинга	21	18	2	1	4	2	6	3	15	15
Тема 3. Тренинги в организации	18	18	1	1	4	2	5	3	13	15
Тема 4. Способы оценки эффективности тренингов	13	13	1	1	2	2	3	3	10	10
Аттестация	0	4								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Подготовка и организация тренинга

Определение тренинга. Классификация тренингов. Особенности тренинга как формы обучения. Компетентностный подход и тренинги. Особенности обучения взрослых. Принципы разработки программы тренингов. Концепция тренинга. Этапы тренинга. Материалы для тренинга.

Тема 2. Методы, приёмы и техники проведения тренинга

Открытие тренинга и знакомство с участниками. Упражнения на знакомство и создание работоспособности группы. Упражнения на организацию групповой дискуссии и развитие навыка убеждающего воздействия. Инструменты тренера. Обратная связь. Приёмы работы с проблемными участниками. Процедуры для завершения тренинга.

Тема 3. Тренинги в организации

Тренинги как форма адаптации и развития персонала. Тренинги как система обучения персонала организации. Темы тренингов. Планируемые результаты тренингов для организации и для участников.

Тема 4. Способы оценки эффективности тренингов

Модель Д. Киркпатрика. Уровень реакции участников. Уровень усвоенных знаний. Уровень поведения участников. Уровень эффекта от участия.

Модель ROI. Оценка тренинга «по позициям»: тренера, участников тренинга, заказчика, организатора.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Методика проведения тренинга в организации, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5341>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Заполните таблицу: «Тренинг как проект».

Напишите тему, цели, задачи ожидаемые результаты собственного тренинга и т.д.

Этапы проектной работы	Вопросы для самопроверки
Анализ ситуации	Где? В каких условиях?
Целевая аудитория	Кого учить?
Цель	Для чего учить?
Задачи	Чему учить?
Методы	Как?
Результаты	Чему будет обучена группа?
Ресурсы	Что для этого нужно?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

Подберите приёмы и упражнения для начальной стадии тренинга (для активизации группы, вызова интереса к теме).

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать термины для раскрытия темы. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

			недочетами				
--	--	--	------------	--	--	--	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Разработайте проект собственного тренинга.

Требования:

Заполнить план работы тренера в соответствии с таблицей.

Этапы	Время	Методы/задания	Слова/действия тренера	Действия участников

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-9

1. Подберите приёмы и упражнения для начальной стадии тренинга (для целеполагания, для активизации группы, вызова интереса к теме).
2. Составьте анкету обратной связи для участников тренинга.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проект)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи, выполнены все задания в полном объеме.
не зачтено	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие невыполнения задания.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие / М. В. Кларин. - Москва : Юрайт, 2023. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02811-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841613&idb=0>.
2. Тренинг командообразования и групповой работы : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва : Прометей, 2021. - 216 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-00172-239-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890083&idb=0>.
3. Бобченко Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие / Т. Г. Бобченко. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 132 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12444-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847714&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Гаврилова И. С. Социология группы: подготовка, проведение и анализ тренингов : учебное пособие / Гаврилова И. С. - Волгоград : ВолгГМУ, 2023. - 104 с. - Книга из коллекции ВолгГМУ - Социально-гуманитарные науки. - ISBN 978-5-9652-0916-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=887783&idb=0>.
2. Головин Г. В. Тренинг креативности : учебно-методическое пособие / Головин Г. В. - Липецк : Липецкий ГПУ, 2023. - 75 с. - Книга из коллекции Липецкий ГПУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-907655-60-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=884334&idb=0>.
3. Голубева Елена Валериевна. Тренинг профессионального саморазвития : Учебное пособие / Южный федеральный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 203 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-017559-1. - ISBN 978-5-16-110081-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874865&idb=0>.

4. Кульназарова А. В. Тренинг публичного выступления: практикум / Кульназарова А. В. - Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2021. - 29 с. - Книга из коллекции СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича - Языкознание и литературоведение., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=829899&idb=0>.

5. Чуркина Мария Александровна. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения : Практическое пособие. - 3. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2015. - 490 с. - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-9614-5209-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889725&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5341>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Михайлова Екатерина Евгеньевна, кандидат исторических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.