

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
«30» 11 2022 г. № 13

**Рабочая программа дисциплины
«Тренинг как метод развития персонала»**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление креативным персоналом»

Квалификация (степень) выпускника

магистр

Форма обучения

Очная, заочная

Нижний Новгород
2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.

- дисциплина относится к вариативной части блока (Б1.В.ДВ.06.03), изучается на 2 курсе в 3 семестре;
- специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента не предусматриваются;
- трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы

Целью дисциплины является изучение современной методики эффективной подготовки и ведения тренингов с целью развития персонала в соответствии со стратегией организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- Изучить аспекты подготовки и организации тренинга.
- Овладеть методами, приёмами и техниками проведения тренинга.
- Определить способы оценки эффективности обучения.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) (компетенции).

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5)	З1 (ОПК-5) Знать методы создания и эффективной работы команды профессионалов. Знать приёмы убеждения, отстаивания своей позиции, нахождения компромиссных решений. У1 (ОПК-5) Уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения В1 (ОПК-5) Владеть навыками работы в командах, отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений
владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27)	З1 (ПК-27) Знать современные образовательные технологии, способы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов У1 (ПК-27) Уметь организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов и уметь использовать их в процессе обучения В1 (ПК-27) Владеть современными образовательными технологиями, навыками

	организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и быть способным использовать их в процессе обучения
владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28)	31 (ПК-28) Знать принципы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации У1 (ПК-28) Уметь применять наставничество, вдохновлять других на развитие персонала и организации В1 (ПК-28) Владеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

3. Структура и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, всего 72 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов занятия лекционного типа, 12 часов занятия семинарского типа), 2 часа групповые консультации, 30 часов мероприятия текущего контроля успеваемости, 2 мероприятия промежуточной аттестации), 20 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Для заочной формы 12 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часов занятия лекционного типа, 8 часов занятия семинарского типа), 2 часов групповые консультации, 8 часов мероприятия текущего контроля успеваемости, 4 мероприятия промежуточной аттестации), 46 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание 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	Занятия лабораторного типа	Консультации	Всего			

(модуля), форма промежу точной аттестаци и по дисципли не (модулю)																		
			Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1. Подготов ка и организа ция тренинга			2		2	2		2										
Тема 2. Методы, приёмы и техники проведен ия тренинга			2		2	4		2										
Тема 3. Тренинги в организа ции			2			2		2										
Тема 4. Способы оценки эффектив ности тренинго в						4		2										
Выполне ние проекта по разработк е																2 0		46

тренинга																			
В случае, когда дисциплина (модуль) полностью формирует какую-то компетенцию и (или) завершает формирование компетенции, одним из разделов дисциплины (модуля) может быть выполнение проекта, формирование портфолио или другой вид комплексной проверки сформированности компетенции в целом																			
Промежуточная аттестация																			
Зачет 30 8																			
Итого			6		4	12		8				2		2			2	0	46

Тема 1. Подготовка и организация тренинга.

Определение тренинга. Классификация тренингов. Особенности тренинга как формы обучения и развития. 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. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО при проведении практических занятий по дисциплине используются активные и интерактивные формы обучения.

К числу используемых образовательных технологий относятся:

- участие в опросе и обсуждениях;
- выполнение заданий по темам;
- метод проектов;
- подготовка презентаций.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается зачетом.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне с использованием мультимедиа презентаций.

Практические занятия проводятся в виде обсуждения спорных теоретических вопросов и конкретных ситуаций. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала.

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающихся с определенными разделами курса по рекомендованным педагогом материалам.

Самостоятельная работа обучающихся включает:

- сбор и изучение материалов, необходимых для выполнения проекта в рамках курса, проведения других форм интерактивной работы;
- подготовку заданий по наиболее актуальным для дисциплины вопросам;
- подготовку к выполнению заданий на практических занятиях;
- подготовка к тестированию;
- подготовку к зачету.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование диверсифицированных видов деятельности.

Для закрепления полученных знаний в ходе обучения студенты выполняют индивидуальные проекты, которые защищают перед аудиторией.

Вопросы к зачёту.

1. Определение тренинга. Особенности тренинга как формы обучения и развития.
2. Компетентностный подход и тренинги.
3. Особенности обучения взрослых.
4. Принципы разработки программы тренинга. Этапы тренинга. Материалы для тренинга.
5. Открытие тренинга и знакомство с участниками. Упражнения на знакомство и создание работоспособности группы.
6. Групповые нормы и правила.
7. Групповая дискуссия как метод тренинга.
8. Упражнения на организацию групповой дискуссии и развитие навыка убеждающего воздействия.
9. Профессиональные умения ведущего групповой дискуссии.
10. Принципы обратной связи в тренинге.
11. Приёмы работы с проблемными участниками.
12. Процедуры для завершения тренинга.
13. Тренинги как форма адаптации и развития персонала.
14. Тренинги как система обучения персонала организации.
15. Темы тренингов. Планируемые результаты тренингов для организации и для участников.
16. Способы оценки эффективности тренингов.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине, включающий:**6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений)**

1	Тема 1. Подготовка и организация тренинга	31(ОПК-5), У1 (ОПК-5), В1 (ОПК-5) 31(ПК-27), У1 (ПК-27), В1 (ПК-27), 31(ПК-28), У1 (ПК-28), В1 ПК-28	Опрос. Тест. Выполнение проекта.
2	Тема 2. Методы, приёмы и техники проведения тренинга	31(ПК-27), У1 (ПК-27), В1 (ПК-27), 31(ПК-28), У1 (ПК-28), В1 ПК-28	Опрос. Тест. Выполнение заданий. Выполнение проекта. Презентация.
3	Тема 3. Тренинги в организации	31(ОПК-5), У1 (ОПК-5), В1 (ОПК-5), 31(ПК-28), У1 (ПК-28), В1 ПК-28	Опрос. Тест. Выполнение заданий. Выполнение проекта.
4	Тема 4. Способы оценки эффективности тренингов	31(ПК-27), У1 (ПК-27), В1 (ПК-27)	Опрос. Выполнение проекта.

6.2.Описание шкал оценивания

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	
	«не зачтено»	«зачтено»

<p><u>Знания</u></p> <p>31 (ОПК-5) Знать методы создания и эффективной работы команды профессионалов. Знать приёмы убеждения, отстаивания своей позиции, нахождения компромиссных решений.</p> <p>31 (ПК-27) Знать современные образовательные технологии, способы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</p> <p>31 (ПК-28) Знать принципы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>отсутствие знаний материала</p>	<p>знание основного материала без ошибок и погрешностей</p>
<p><u>Уметь</u></p> <p>У1 (ОПК-5) Уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>У1 (ПК-27) Уметь организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов и уметь использовать их в процессе обучения</p> <p>У1 (ПК-28) Уметь применять наставничество, вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>полное отсутствие умений, предусмотренных компетенцией</p>	<p>наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных вопросах</p>

<p><u>Навыки</u></p> <p>B1 (ОПК-5) Владеть навыками работы в командах, отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений</p> <p>B1 (ПК-27) Владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и быть способным использовать их в процессе обучения</p> <p>B1 (ПК-28) Владеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией</p>	<p>хорошее владение навыками, предусмотренными компетенцией</p>
<p>Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий</p>	<p>0-45%</p>	<p>45 - 100%</p>

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

Преподавателем оцениваются следующие виды учебной работы обучающегося:

1. Посещаемость и результат работы на практических и семинарских занятиях;
2. Результат самостоятельной работы;
3. Результат презентации проекта.

Зачет проводится в форме презентации проекта по пройденному материалу.

Оценка	Уровень подготовки
Зачтено	Высокий уровень подготовки. Студент активно работал на семинарских занятиях. Студент демонстрирует творческий подход к выполнению проекта. Презентация проекта сделана ясно, понятно. Даны ответы на дополнительные вопросы.
Не зачтено	Студент пропустил большую часть занятий. Проект выполнен без соблюдения предъявляемых требований.

Для оценивания результатов **докладов-презентаций** используется следующая шкала:

«превосходно»	Доклад полностью соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы организации и проведения тренинга, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент блестяще преподносит материал, удерживая внимание и интерес аудитории.
«отлично»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы организации и проведения тренинга, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент способен выразить идею ясно, удерживая внимание и интерес аудитории.
«очень хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы организации и проведения тренинга, но при ответе не всегда учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не всегда удерживает внимание и интерес аудитории.
«хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы организации и проведения тренинга, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для восприятия слушателем. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не может при этом удержать внимание и интерес аудитории.
«удовлетворительно»	Доклад соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, студент не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрации содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Студент с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при взаимодействии с аудиторией.
	Студент не знает вопрос. Не имеет должного представления о

«неудовлетворительно»	требованиях к составлению презентаций. Теоретический и фактический материал не совпадает. Проблема раскрыта на бытовом уровне. Отсутствие обязательных структурных компонентов (Введение, Заключение, Список литературы и т.д.). Отсутствие авторских комментариев.
«плохо»	Доклад не соответствует изучаемой теме или не раскрывает ее содержания.

Для оценивания результатов выступления на **семинаре** используется следующая шкала:

«превосходно»	Студент демонстрирует блестящее знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
«отлично»	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
«очень хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения.
«хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал не достаточен для обоснования своей позиции.
«удовлетворительно»	Студент лишь отчасти демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал.
«неудовлетворительно»	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.
«плохо»	Отказ от выступления на семинаре.

Тестирование. Уровень знаний обучающихся определяется следующими оценками: «превосходно», «отлично», «очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», «плохо».

Критерии оценок:

«превосходно»	при ответе правильно на 100% вопросов теста
«отлично»	при наличии правильных ответов на 91-99% вопросов теста
«очень хорошо»	при наличии правильных ответов на 81-90% вопросов теста.
«хорошо»	при наличии правильных ответов менее 71-80% вопросов теста.

«удовлетворительно»	при наличии правильных ответов на 51-70% вопросов теста
«неудовлетворительно»	при наличии правильных ответов на 21-50% вопросов теста.
«плохо»	при наличии правильных ответов менее 20% вопросов теста.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Знаниевая компонента

Тестирование

1. Термин «групповая динамика» обычно используется для:

1. Характеристики происходящих в группе по мере ее развития и изменения процессов
2. Объяснения происходящих в группе процессов
3. Обозначения комплекса приемов, используемых при исследовании отношений в группе
4. Все сказанное
5. Сказанное в пп. 1 и 2

2. Какие типы руководителей групп наиболее эффективны:

1. Либеральные руководители и личностно-нейтральные лидеры
2. Командиры и опекуны
3. Стимуляторы, социальные инженеры, опекуны
4. Социальные инженеры и командиры

3. Понятие норм групповой работы лучше всего описывается утверждением:

1. Проецируемые на работу группы и тем самым способствующие социальной адаптации ее членов существующие в обществе поведенческие нормы
2. Вводимая тренером система правил поведения в группе и санкций за их нарушение
3. Вырабатываемые группой конкретные правила поведения, направленные прежде всего на обеспечение психологической безопасности в группе
4. Система поведенческих ограничений, обеспечивающих лидерство тренера и результативность применяемых им методов

4. На начальной фазе тренинга члены группы обычно:

1. Стремятся быть принятыми тренером
2. Стремятся к независимости от группы
3. Стремятся к независимости от тренера
4. Стремятся быть принятыми группой
5. Объединяются для конфронтации с тренером

5. При переживании угрозы со стороны группы участники скорее всего будут реагировать:

1. Борьбаться за власть
2. Давать полезные обратные связи
3. Реагировать в защитной манере
4. Использовать интеллектуализацию

6. Синонимами групповой дискуссии являются все термины, КРОМЕ:

1. Свободная дискуссия
2. **«Мозговой штурм»**
3. Неструктурированная дискуссия
4. Открытая дискуссия
5. Обсуждение

7. Какое из утверждений лучше характеризует молчание в группе:

1. Представляет собой проблемную ситуацию
2. Может вызывать негативные чувства
3. Полезно как средство оптимизации уровня напряжения
4. Продуктивно, если после него участники обсуждают свои чувства в этот период
5. Слишком длительное молчание может снизить групповое напряжение
6. **Все сказанное**

8. Какое из утверждений лучше других описывает задачи группы встреч:

1. Оптимизация когнитивных карт участников
2. Психодинамический анализ социального поведения
3. **Психологическая коррекция и оптимизация межличностного общения**
4. Личностный рост

9. Когда кто-то из участников проецирует на тренера испытанные им в прежних отношениях с кем-то другим чувства, это называется:

1. Проекция
2. Отражение
3. **Перенос**
4. Атака

10. Какое из следующих высказываний правильнее всего квалифицировать как обратную связь:

1. Я бы на твоём месте...
2. Тебе следует...
3. **Когда ты говоришь об этом, я чувствую...**
4. Я думаю, что ты делаешь...

11. Описывая подготовку ведущего тренинг выделяют три структурных этапа, в числе которых, обычно, НЕ называется:

1. Информация о малой группе и групповой динамике
2. Прохождение тренингов в качестве члена группы
3. **Прохождение индивидуальной психотерапии**
4. Работа с группой под наблюдением супервизора

12. «Мозговой штурм» — процесс, используемый группой для разрешения проблемы. Что из перечисленного НЕ относится к характеристикам «мозгового штурма»:

1. Ограничение времени
2. **Критические оценки позиций и идей**
3. Высказывание как можно большего количества идей
4. **Важно творчество, а не практичность идей**

13. Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает:

1. Принцип взаимодействия в стиле диалога
2. **Принцип гомогенности**

3. Принцип качественного состава тренинговых групп

4. Принцип постоянной обратной связи

14. Исходными положениями тренинга трансактного анализа стали представления о структуре личности:

1. Карла Роджерса
2. Курта Левина
3. Вильяма Шютца
4. Фрица Перлза
5. Эрика Берна

15. Способ социально-психологического воздействия, основывающийся на системе логических доказательств, и предполагающий, что человек, на которого направлено воздействие, будет критически осваивать, сознательно принимать или не принимать поступающую извне информацию называется:

1. Убеждение
2. Внушение
3. Подражание
4. Заражение

16. Женщина покупает вещь не той модели, которая ей понравилась ранее, после того как продавец объяснил ей достоинства модели другой фирмы:

1. Убеждение
2. Внушение
3. Подражание
4. Заражение

17. Когда учитель отругал ученика за нерадивость, многие дети в классе почувствовали смущение и вину:

1. Убеждение
2. Внушение
3. Подражание
4. Заражение

18. Служащий Н. уклоняется от неприятных заданий и от политических споров точно так же, и нередко в такой же манере, что и заведующий отделом, в котором он работает:

1. Убеждение
2. Внушение
3. Подражание
4. Заражение

19. Цель этапа тренинга «Целостное действие»:

1. Дать возможность осознать, что усвоено, и на что в дальнейшем надо обратить внимание
2. Заземление - перенос опыта в реальность, где можно будет реально использовать полученные навыки
3. Установить для себя зону ближайшего развития
4. Всё выше перечисленное

20. Укажите тех, кого относят к проблемным участникам тренинга:

1. Говорун-террорист
2. Великий Ворчун
3. Фома Неверующий

4. Цветочек
5. Шут
6. Конспиратор
7. Все перечисленные

Компонента умений и владений компетенции ПК-27

Пример задания.

1. 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?

2. Подберите приёмы и упражнения для начальной стадии тренинга (для активизации группы, вызова интереса к теме).
3. Разработайте проект собственного тренинга.

Требования:

Заполнить план работы тренера в соответствии с таблицей.

Этапы	Время	Методы/задания	Слова/действия тренера	Действия участников

Подготовить презентацию для защиты перед группой.

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания разработаны в соответствии с локальными нормативными актами:

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утвержденное приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ЛД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

Примерные оценочные средства сформированности компетенций

Индикаторы компетенции	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства
31 (ОПК-5) Знать методы создания и эффективной работы команды профессионалов. Знать приёмы убеждения, отстаивания своей позиции, нахождения компромиссных решений.	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.
31 (ПК-27) Знать современные образовательные технологии, способы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов		
31 (ПК-28) Знать принципы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации		

<p>У1 (ОПК-5) Уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>У1 (ПК-27) Уметь организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов и уметь использовать их в процессе обучения</p> <p>У1 (ПК-28) Уметь применять наставничество, вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>Практические задания</p>	<p>Изучение условий задачи (описанной ситуации) и ответы на поставленные в задании вопросы.</p>
<p>В1 (ОПК-5) Владеть навыками работы в командах, отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений</p> <p>В1 (ПК-27) Владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и быть способным использовать их в процессе обучения</p> <p>В1 (ПК-28) Владеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>Проект</p>	<p>Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по курсу</p>

Подготовка проекта. Работа над проектом включает в себя выбор темы тренинга для организации/компании с учетом её актуальных задач, сбор, обработку и систематизацию материалов для проведения тренинга. Проработку всех этапов данного мероприятия.

Оформление проекта в виде доклада (10 мин.) с презентацией. Дополнительно может быть использован раздаточный материал.

Подготовка доклада. Выступление с докладом – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: *вступление, основная часть, заключение*. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Подготовка презентации. Доклад может сопровождаться презентацией.

Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введение обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 4 страницы.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее *важные положения*. Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать *информационный ресурс*, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

Подготовка к тестированию. При подготовке к тестированию необходимо обратить внимание на *термины, понятия, имена* выдающихся мыслителей.

Тест предполагает проверку знаний, полученных в ходе изучения дисциплины. Для подготовки к нему целесообразно перечитать конспекты лекций, освоить информацию, включенную в рабочую программу.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

[Невеев А. Б.](#)

Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с.

б) дополнительная литература

Непряхин, Н. Гни свою линию: Приемы эффективной коммуникации / Никита Непряхин. - 2-е изд., доп. - М.: Альпина Паблишерз, 2014. - 148 с.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.





Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению «Управление персоналом», профилю «Управление креативным персоналом».

Автор: Михайлова Е.Е., к.и.н., доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании.

Рецензент:

Заведующий кафедрой: д.с.н., проф. Грудзинский А.О.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «14» 11____ 2022 года, протокол № 6.

