

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Тренинги в организациях

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.06 Тренинги в организациях 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
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	<p>ИУК-3.1: Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.</p> <p>ИУК-3.2: Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе.</p> <p>ИУК-3.3: Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.</p>	<p>ИУК-3.1: Знает: 1) критерии эффективности командной работы, принципы оценки соответствующих показателей; 2) методы обучения и развития персонала, в т.ч. команд; 3) возможности применения методов обучения и развития персонала</p> <p>ИУК-3.2: Умеет: 1) оценивать конструктивность межличностного взаимодействия в команде с точки зрения эффективности труда; 2) разрабатывать и предлагать нововведения для повышения командного взаимодействия</p> <p>ИУК-3.3: Владеет: 1) навыками организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата</p>	<p>Дискуссия Эссе</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>
ПК-10: Способен разрабатывать и	ИПК-10.1: Понимает управленческие,	ИПК-10.1: Знает:	<p>Дискуссия Эссе</p>	<p>Зачёт:</p>

<p>апробировать программы обучения и развития персонала.</p>	<p>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.</p>	<p>1) управленческие и психологические принципы и технологии разработки программ обучения и развития персонала; 2) правила, методы и технологии апробации программ обучения и развития персонала</p> <p>ИПК-10.2: Умеет: 1) создавать методические разработки программ обучения и развития персонала 2) применять на практике методы и приёмы обучения и развития персонала</p> <p>ИПК-10.3: Владеет: 1) навыками совершенствования программ обучения и развития персонала по итогам апробации</p>		<p>Контрольные вопросы</p>
--	---	--	--	----------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0
	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			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	
Тема 1. Тренинги в организации: традиционный и современный подходы История развития тренингов в России и за рубежом. Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант»	13		6	6	7
Тема 2. Социально-психологическое обучение в группе Особенности групповой работы и динамики Установки и личностные характеристики участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе Личность ведущего в группе	14		6	6	8
Тема 3. Этапы развития группы Различные модели развития группы Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников	14		6	6	8
Тема 4. Современные методы игротехнического менеджмента Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного процесса	15		7	7	8
Тема 5. Построение программ тренингов под различные организационные задачи Примеры тренинговых программ, проводимых в организациях Методы оценки эффективности реализации программ социально-психологических тренингов, подготовки итоговой документации и рекомендаций	15		7	7	8
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Тренинги в организации: традиционный и современный подходы

История развития тренингов в России и за рубежом.

Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант»

Тема 2. Социально-психологическое обучение в группе

Особенности групповой работы и динамики

Установки и личностные характеристики участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе

Личность ведущего в группе

Тема 3. Этапы развития группы

Различные модели развития группы

Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников

Тема 4. Современные методы игротехнического менеджмента

Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры

Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного

процесса

Тема 5. Построение программ тренингов под различные организационные задачи

Примеры тренинговых программ, проводимых в организациях

Методы оценки эффективности реализации программ социально-психологических тренингов, подготовки итоговой документации и рекомендаций

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:

Тренинги персонала в корпоративном обучении, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=7425>.

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 - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Проведение дискуссии на тему: "Личностные особенности взрослой аудитории и их влияние на процесс обучения"

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Проведение дискуссии на тему "Достоинства и недостатки работы внутреннего и внешнего тренера"

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Участвует в дискуссии, осведомлен в рассматриваемой проблематике, владеет понятиями
не зачтено	Не принимает участие в дискуссии

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Написать эссе на тему: "Различные отечественные школы социально-психологического тренинга"

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Написать эссе на тему: "Профессиональные компетенции специалистов, ответственных за организацию и проведение обучения в организации"

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Подготовлено эссе на заданную тему, тема раскрыта
не зачтено	Эссе не подготовлено на заданную тему

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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все задачи с отдельными недочетами и, выполнены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

						задания в полном объеме	
<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 недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. История развития тренингов в России и за рубежом, научные школы
2. Условия групповой работы и социальная структура группы; групповые нормы и система санкций в групповой работе: практические рекомендации по их разработке и принятию группой
3. Климат в группе; преимущества и ограничения групповой работы

4. Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников

5. Методы активизации учебного процесса

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант», должностные обязанности и требования профессионального стандарта

2. Особенности групповой работы и динамики: цели и механизмы их достижения

3. Установки и личностные характеристики участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе

4. Организационно-деятельностные игры как методы тренинговой работы

5. Особенности подготовки итоговой документации и рекомендаций по итогам проведения социально-психологических тренингов

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	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	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»

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

Основная литература:

1. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего : монография / Фопель К. (Vopel K.W.). - Москва : Генезис, 2016. - 286 с. - ISBN 978-5-98563-424-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=735160&idb=0>.

2. Камнев Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы : учебник / Камнев Е.В.; Коробанова Ж.В.; Музашвили Д.З. - Москва : Прометей, 2021. - 216 с. - ISBN 978-5-00172-239-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807920&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. 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. Рамендик Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум / Д. М. Рамендик. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 136 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-07706-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849291&idb=0>.
3. Ширинская Н. Е. Организация и проведение тренингов : учебно-методическое пособие / Ширинская Н. Е., Кожевникова О. А., Веселкова Е. А. - Новосибирск : СГУПС, 2020. - 148 с. - Книга из коллекции СГУПС - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=801295&idb=0>.

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

1) Программное обеспечение:

1. MS Microsoft Office Word 2007,
2. MS Microsoft Office PowerPoint 2007.

2) Интернет-ресурсы:

- <https://hr-portal.ru> – Портал с материалами по управлению персоналом, в т.ч. по корпоративному обучению и развитию.
- <https://www.top-personal.ru> – Сайт журнала «Управления персоналом». Содержит материалы по многим направлениям управления персоналом, в т.ч. по корпоративному обучению и развитию.
- <https://ptpmag.ru> – Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Содержит материалы по многим направлениям управления персоналом, в т.ч. по корпоративному обучению и развитию.
- <https://www.imaton.ru/> - Сайт Института практической психологии "Иматон"

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): Сайгина Елена Владимировна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.

