

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 Ученого совета ННГУ
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины
Психологические тренинги в организациях

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Организационная психология

Форма обучения
очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.03 Психологические 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>УК-3.1: Знает основы командной работы, принципы формирования команд, разработки командной стратегии, правила руководства командами и межличностного взаимодействия для достижения общей цели</p> <p>УК-3.2: Умеет организовывать конструктивное межличностное взаимодействие в команде, обсуждение целей и результатов работы.</p> <p>УК-3.3: Владеет способами организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата в команде</p>	<p>УК-3.1: Должен знать: 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>УК-3.2: Должен уметь: 1) оценивать конструктивность межличностного взаимодействия в команде с точки зрения эффективности труда; 2) разрабатывать и предлагать нововведения для повышения командного взаимодействия</p> <p>УК-3.3: Должен владеть: 1) навыками организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата</p>	<p>Дискуссия</p> <p>Эссе</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации и, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	<p>ДПК-9.3.1: Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников.</p> <p>ДПК-9.3.2: Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников</p> <p>ДПК-9.3.3: Владеет методами и средствами обучения и развития персонала</p>	<p>ДПК-9.3.1: Должен знать:</p> <p>1) управленческие и психологические принципы и технологии разработки программ обучения и развития персонала, консультирования работников;</p> <p>2) правила, методы и технологии апробации программ обучения и развития персонала, консультирования работников</p> <p>ДПК-9.3.2: Должен уметь:</p> <p>1) создавать методические разработки программ обучения и развития персонала</p> <p>2) применять на практике методы и приёмы обучения и развития персонала, развития профессионально важных качеств</p> <p>ДПК-9.3.3: Должен владеть:</p> <p>1) навыками совершенствования программ обучения и развития персонала по итогам апробации</p>	Дискуссия Эссе	Зачёт: Контрольные вопросы
---	--	---	-------------------	-------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	1	1
самостоятельная работа	23	39
Промежуточная аттестация	0	0

	зачёт	зачёт
--	-------	-------

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание 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				
	о ф	о з ф	о ф	о з ф	о ф	о з ф	о ф	о з ф	о ф	о з ф	
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	12	4	4	6	3	10	7	3	5	
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	13	13	3	3	6	3	9	6	4	7	
Тема 3. Этапы развития группы Различные модели развития группы Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников	14	15	3	3	6	3	9	6	5	9	
Тема 4. Современные методы игротехнического менеджмента Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного процесса	15	15	3	3	7	3	10	6	5	9	
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	16	16	3	3	7	4	10	7	6	9	
Аттестация	0	0									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	16	16	32	16	49	33	23	39	

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "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 ДПК-9.3

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 ДПК-9.3

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 (индикатор 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 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 недочетами	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

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

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

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

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели)

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

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3 (Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств)

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

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. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07294-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840286&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.

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 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Сайгина Елена Владимировна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.