

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

Методы фасилитации групповой работы

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы

Организационная психология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 Методы фасилитации групповой работы 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	ИУК-3.1: Знает основы командной работы, принципы формирования команд, разработки командной стратегии, правила руководства командами и межличностного взаимодействия для достижения общей цели. ИУК-3.2: Умеет организовывать конструктивное межличностное взаимодействие в команде, обсуждение целей и результатов работы. ИУК-3.3: Владеет способами организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата в команде.	ИУК-3.1: Знать: - способы организации процесса, помогающего членам группы принимать высококачественные решения - методы анализа и корректировки группового взаимодействия Уметь: - достигать сотрудничества в коммуникациях (межличностных и профессиональных) - работать в команде (в группе) Владеть: - технологиями организации командной работы по решению поставленных бизнес-задач - навыком подбора конкретных фасилитационных (модерационных) технологий и техник для достижения стратегических и тактических целей групповой работы ИУК-3.2: Знать: - структуру и этапы фасилитационной сессии - возможности и технологии совмещения фасилитационной	Кейс-задание Ситуационные задания	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>сессии с другими практиками работы с командами</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать фасилитационные и модерационные сессии на стратегическом и тактическом уровнях; - решать прикладные задачи повышения качества групповых бизнес-решений <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками постановки целей группового командного взаимодействия и подбора методов их достижения - техниками проведения медиации при разрешении внутригрупповых и межгрупповых конфликтов <p>ИУК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику социальных и культурных различий для формирования слаженного, нацеленного на результат коллектива - пути формирования эффективных внутренних и внешних коммуникаций и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять командные роли участников и выстраивать в соответствии с этим командное взаимодействие <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы в коллективе, формирования и поддержания оптимального морально-психологического климата - навыками формирования эффективной коммуникационной инфраструктуры организации 		
ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по	ИДПК-9.3.1: Знает теоретические основы, принципы и методы	ИДПК-9.3.1: Знать: -современные подходы к	Практическое задание Ситуационные	Зачёт: Контрольные

<p>развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств</p>	<p>обучения и развития персонала, психологического консультирования работников.</p> <p>ИДПК-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>ИДПК-9.3.3: Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.</p>	<p>разработке и внедрению политики обучения и развития персонала организации</p> <p>-методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала - применять методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методиками оценки эффективности обучения персонала организации - навыками организации, управления эффективностью образовательных процессов в организации <p>ИДПК-9.3.2:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-психологические феномены группы и работы в группе <p>-методы и техники работы с группой в рамках форматов группового обучения</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации тренингов, консультаций и обучающих мероприятий - оценивать возможности оказания консультативной помощи применительно к конкретным условиям <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа и обработки информации, полученной при проведении тренинга - методами и техниками оказания консультативной помощи по формированию профессионально важных 	<p>задания</p>	<p>вопросы</p>
--	---	---	----------------	----------------

		<p>качеств у работников</p> <p>ИДПК-9.3.3:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды, формы и методы обучения персонала организации - основы управления карьерой персонала внутри организации и принципы моделирования образовательных треков <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать необходимость применения групповых форм работы для развития персонала и решения профессиональных задач - применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психодиагностическими инструментами оценки личности, группы и эффективности групповой работы - навыками разработки программ обучения и развития персонала 		
--	--	---	--	--

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/лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1 Планирование и разработка социально – психологического тренинга	12		6	6	6
Тема 2. Группа как объект и предмет психологической теории и практики. Принципы организации и работы тренинговой группы	12		6	6	6
Тема 3. Концепция фасилитации: понятие и принципы. Специфика применения методов фасилитации.	12		6	6	6
Тема 4. Типы моделей и методы фасилитации	14		6	6	8
Тема 5. Работа с проблемными ситуациями в ходе групповой работы	10		4	4	6
Тема 6. Принципы переноса результатов тренинга в пространство профессиональной деятельности участников	11		4	4	7
Аттестация	0				
КСР	1				1
Итого	72	0	32	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 Планирование и разработка социально – психологического тренинга

Тема 2. Группа как объект и предмет психологической теории и практики. Принципы организации и работы тренинговой группы

Тема 3. Концепция фасилитации: понятие и принципы. Специфика применения методов фасилитации.

Тема 4. Типы моделей и методы фасилитации

Тема 5. Работа с проблемными ситуациями в ходе групповой работы

Тема 6. Принципы переноса результатов тренинга в пространство профессиональной деятельности участников

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.

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 - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. **Ситуация:** выездное совещание «Стратегия Компании на год».

Участники совещания: менеджеры и сотрудники строительной компании.

Количество участников: 60 человек

Задание: Опишите организационные условия проведения сессии: материально-техническое оснащение, средства визуальной поддержки, длительность сессии, необходимое количество фасилитаторов.

2. **Ситуация:** руководитель проекта озвучил следующую цель стратегической сессии - определить возможные направления развития в кризис.

Задание: Разработайте диагностический опросник для руководителя, как заказчика сессии, в соответствие с поставленной целью сессии.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Кейс-задача выполнена в соответствии с обозначенными критериями, даны верные ответы на все вопросы к кейсу.
не зачтено	В предложенном решении кейс-задачи присутствуют ошибки, даны ответы не на все вопросы к кейсу.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Какие модели фасилитации Вы будете использовать для решения следующих бизнес-задач:

1. **Создание вариантов решений:** когда барьеры для изменений кажутся непреодолимыми или когда у группы низкая уверенность.
2. **Оценка вариантов и принятие решения:** когда уже выявлены самые важные проблемы или сформированы варианты решений. Помочь группе оценить применимость потенциальных решений, сценариев.
3. **Выявление сил, которые помогают и мешают изменению,** решению проблемы, ситуации: при оценке изменений, принимаемых решений, при планировании реализации решений, программ изменений.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:

1. Какие действия необходимо предпринять для коррекции групповой работы в процессе фасилитационной сессии, если:
 1. забалтывается программа, участники часто переключаются на смежные или отвлеченные вопросы
 2. некоторые люди доминируют как в обсуждении, так и в принятии решений
 3. часть людей отсиживаются, отмалчиваются
 4. происходит выяснение отношений между участниками
 5. решения не принимаются

Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент дал верные и аргументированные ответы на все вопросы задания
не зачтено	Более 50% ответов студента не верны

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:

1. После просмотра видеофрагмента записи фасилитационной сессии ответить на вопросы:
 - Оцените эффективность действий руководителя
 - В чем было нарушение структуры креативной сессии?
 - Как вы можете охарактеризовать результаты сессии относительно поставленных управленческих задач?
 - Какие коррективы вы бы предложили для повышения эффективности сессии?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Полнота решения задания; 2. Степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу задания и его решению; 3. Доказательность и убедительность. 4. Использование в решении задания изученного в рамках курса материала.
не зачтено	1. В решении задания даны ответы не на все вопросы; 2. Низкая степень самостоятельности в решении; 3. В решении задания не задействованы изученные концепции и методы.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

атор достиж ения							
<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 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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Малая группа как объект управления.
2. Подходы в управлении организационными изменениями
3. Меры преодоления сопротивления организационным изменениям
4. Управление конфликтами в организации
5. Оценка организационной потребности в фасилитации
6. Этапы и принципы подготовки к сессии
7. Применение методов фасилитации в повседневной профессиональной деятельности менеджера

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3

1. Специфические черты и основные парадигмы фасилитации
2. Преимущества групповой формы психологической работы
3. Уровни и модели фасилитации
4. Тип интервенций фасилитатора, тип итогового продукта, тип аудитории
5. Этапы сессии фасилитации
6. Инструменты и методы фасилитации
7. Методы конструирования сессии

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»
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. Боровикова Наталия. Ведущий к цели : Практический курс для модераторов и фасилитаторов : Практическое пособие. - Москва : Альпина ПРО, 2022. - 246 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-907534-31-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836521&idb=0>.
2. Чумиков А.Н. Переговоры - фасилитация - медиация : учебное пособие / Чумиков А.Н. - Москва : Проспект, 2021. - 192 с. - ISBN 978-5-392-35692-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839211&idb=0>.
3. 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>.
4. Казначеева Н. Б. Социально-психологический тренинг : электронное учебное пособие / Казначеева Н. Б., Карагачева Н. Б. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2021. - 48 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1720-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828205&idb=0>.
5. Казначеева Н. Б. Социально-психологический тренинг : электронное учебное пособие / Казначеева Н. Б., Карагачева Н. Б. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2021. - 48 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1720-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828205&idb=0>.
6. Куликова Александра Владимировна. Проектное управление: методы формирования команд : учебно-методическое пособие / А. В. Куликова, В. В. Михайлова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2017. - 28 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=823052&idb=0>.
7. Будович Л. С. Принципы и особенности командообразование : учебно-методическое пособие / Будович Л. С., Николаева О. Ю., Старцева Ю. В. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 101 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828380&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Мастроджакомо Стефано. Инструменты командной работы: Пять способов сплотить команду, выстроить доверительные отношения и добиться высоких результатов : Практическое пособие. -

Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 322 с. - Дополнительное образование. - ISBN 978-5-9614-6416-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836544&idb=0>.

2. Вилкинсон Майкл. Секреты фасилитации: SMART-руководство по работе с группами : Научно-популярная литература. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2019. - 515 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-96142-174-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630347&idb=0>.

3. Розин Марк Вадимович. Как спасти или погубить компанию за один день: технологии глубинной фасилитации для бизнеса : Научно-популярная литература / Психологический институт Российской Академии Образования. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2018. - 188 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-96141-664-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630250&idb=0>.

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

1. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
2. Научная электронная библиотека znanium.com
3. Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
4. Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
5. Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
6. Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
7. <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
8. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.

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 подготовки/специальности 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Михайлова Вероника Валерьевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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