

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 Учёного совета  
ННГУ  
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины  
**ТРЕНИНГ ЛИДЕРСТВА**

---

Уровень высшего образования  
**магистратура**

---

Направление подготовки  
**37.04.01 Психология**

---

Направленность образовательной программы  
**Магистерская программа «Организационная психология»**

---

Форма обучения  
**очная, очно-заочная**

---

*Нижний Новгород*  
2021

## 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.14 «Тренинг лидерства» относится к дисциплинам вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология.

## 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	
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.	<i>Знать: теории и концепции лидерства</i>	<i>Презентация «Теории и концепции лидерства»</i>
	ИУК-3.2. Умеет организовывать конструктивное межличностное взаимодействие в команде, обсуждение целей и результатов работы.	<i>Уметь: проявлять лидерские компетенции</i>	<i>Создание и презентация видеоролика «Я – лидер»</i>
	ИУК-3.3. Владеет способами организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата в команде.	<i>Владеть: навыками убеждения, мотивирования, работы с сопротивлениями.</i>	
ПК – 9.3 Способен выполнять	ИПК-9.3.1. Знает теоретические	<i>Знать: методологию создания тренинга;</i>	<i>Профессиональный тест</i>

<i>психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств</i>	основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников.	<i>технологии работы с заказчиком.</i>	<i>«Методология и технология тренинговой работы»</i>
	ИПК-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.	<i>Уметь: выявлять запросы заказчика, выявлять потребности участников, формулировать цели тренинги лидерства</i>	<i>Решение кейса «От запроса к цели заказчика»</i>
	ИПК-9.3.3. Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	<i>Владеть: навыками разработки программы тренинга, разработки упражнений, закрепление результата и сбора обратной связи.</i>	<i>Итоговое задание (моделирование) «Разработка программы тренинга и формулирование его ключевых упражнений»</i>

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>Очная форма обучения</b>	<b>Очно-заочная форма обучения</b>
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	48	32
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	32	18
самостоятельная работа	23	39
КСРИФ	1	1
Промежуточная аттестация	Зачет	Зачет

### 3.2. Содержание дисциплины

#### Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
<b>Раздел 1. Теория и концепции лидерства</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>
Тема 1.1. Введение в теории лидерства. Теория эмоционального лидерства	8	4	2	6	2
Тема 1.2. Требования к лидеру со стороны российского бизнес-сообщества.	8	4	2	6	2
<b>Раздел 2. Лидерские компетенции</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
Тема 2.1. Мета-компетенции: целеполагание, способность преодолевать барьеры и трудности, внутренний стержень лидера	9	0	6	6	3
Тема 2.2. Коммуникативные компетенции: умение вести за собой, умение мотивировать других, умение работать с возражениями, сопротивление, умение слушать и слышать.	10	0	6	6	4
<b>Раздел 3. Методология тренинговой работы. Особенности тренинга лидерства</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>
Тема 3.1. Алгоритм формирования запроса: работа с заказчиком, работа с участниками, формирование позиции тренера, согласование программы с заказчиком.	8	4	2	6	2
Тема 3.2. Основные ошибки в разработке и проведения тренинга лидерства: профилактика и коррекция.	8	4	2	6	2
<b>Раздел 4. Разработка программы тренинга лидерства</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Тема 4.1. Структура тренинга. Цикл Девиды Колба. Разработка упражнений под потребности заказчика.	10	0	6	6	4
Тема 4.2. Проблематизирующие деловые игры. Деловые игры на отработку навыков.	10	0	6	6	4
<b>Промежуточная аттестация (зачёт)</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>23</b>

**Очно-заочная форма обучения**

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
<b>Раздел 1. Теория и концепции лидерства</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
Тема 1.1. Введение в теории лидерства. Теория эмоционального лидерства	8	4	1	5	3
Тема 1.2. Требования к лидеру со стороны российского бизнес-сообщества.	8	4	1	5	3
<b>Раздел 2. Лидерские компетенции</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
Тема 2.1. Мета-компетенции: целеполагание, способность преодолевать барьеры и трудности, внутренний стержень лидера	9	0	3	3	6
Тема 2.2. Коммуникативные компетенции: умение вести за собой, умение мотивировать других, умение работать с возражениями, сопротивление, умение слушать и слышать.	10	0	3	3	7
<b>Раздел 3. Методология тренинговой работы. Особенности тренинга лидерства</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
Тема 3.1. Алгоритм формирования запроса: работа с заказчиком, работа с участниками, формирование позиции тренера, согласование программы с заказчиком.	8	4	1	5	3
Тема 3.2. Основные ошибки в разработке и проведения тренинга лидерства: профилактика и коррекция.	8	4	1	5	3
<b>Раздел 4. Разработка программы тренинга лидерства</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
Тема 4.1. Структура тренинга. Цикл Девиды Колба. Разработка упражнений под потребности заказчика.	10	0	3	3	7
Тема 4.2. Проблематизирующие деловые игры. Деловые игры на отработку навыков.	10	0	3	3	7
<b>Промежуточная аттестация (зачёт)</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>39</b>

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- Презентации;
- Создание видеороликов;
- Решение практических кейсов (анализ конкретной ситуации);

- Моделирование (разработка тренинговой программы - руководства).

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится не менее 80% учебного времени.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций – УК 3, ПК-9.3. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий практического типа.

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде широкого спектра практически ориентированных заданий, в том числе моделирование, разработка положений, психологическая диагностика, интервью.

##### **Задания к разделу 1. Теории и концепции лидерства**

Компетенция УК-3

*Задание 1. Презентация «Теории и концепции лидерства»*

Цель работы: освоить наиболее известные зарубежные и отечественные теории концепции лидерства.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты объединяются в команды.

Форма отчётности: презентация.

##### **Задания к разделу 2. Лидерские компетенции**

*Задание 2. Видеоролик «Я – лидер»*

Компетенция УК-3

Цель работы: формирование лидерских компетенций

Форма выполнения задания: индивидуальная

Форма отчётности: презентация видеоролика.

##### **Задание 3. Профессиональный тест «Методология и технология тренинговой работы»**

Компетенция ПК 9.3

Цель работы: освоить базовые принципы, подходы и технологию тренинговой работы.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма отчётности: результаты тестирования п. 5.2..

##### **Задания к разделу 4. Разработка программы тренинга лидерства**

*Задание 4. Решение кейса «От запроса к цели заказчика»*

Компетенция ПК-9.3

*Цель работы: выявлять запросы заказчика, выявлять потребности участников, формулировать цели тренинга лидерства*

Форма выполнения задания: групповая.

Форма отчётности: групповая дискуссия.

*Задание 5. Разработка программы тренинга и формулирование его ключевых упражнений*

Компетенция ПК-9.3.

*Цель работы: сформировать навыки разработки программы тренинга, разработки упражнений, закрепление результата и сбора обратной связи.*

Форма выполнения задания: групповые презентации тренинговых программ (для внутреннего и внешнего заказчика). При разработке программ студенты руководствуются правилом Парето (до 20% - информационная часть, 80% - практическая часть), а также принципом «здесь и сейчас». Общая продолжительность разрабатываемых программ составляет 8 часов (без домашних заданий). Студенты объединяются в двух командах.

Форма отчётности: презентация и обсуждение тренинговых программ.

В ходе практически ориентированных заданий студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема информационной безопасности. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозмо	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые	Продemonстрированы все основные умения. Решены все	Продemonстрированы все основные умения. Решены все	Продemonстрированы все основные умения, решены все	Продemonстрированы все основные умения. Решены все

	жность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	умения. Имели место грубые ошибки.	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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 оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	<b>Превосходно</b>	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
	<b>Отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>Хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>Удовлетворительно</b>	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	<b>Неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>Плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

### 5.2.1. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции:



*УК – 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

Тестовый вопрос	Правильный вариант ответа (1 балл)	Код формируемой компетенции
-----------------	------------------------------------	-----------------------------

**Типовые задания для оценки знаний**

<p><b>1. Руководитель – это тот, кто</b></p> <p>а) Умеет выстроить систему достижения цели;</p> <p>б) Умеет раскрыть и применить потенциал сотрудника для достижения задачи;</p> <p>в) Умеет вдохновить сотрудников на работу, вызвать и поддержать интерес при работе над задачей;</p> <p>г) Имеет наибольший опыт решения задач и является экспертом в своей области</p>	<p>в) Умеет вдохновить сотрудников на работу, вызвать и поддержать интерес при работе над задачей</p>	<p>УК-3.1</p>
--	---	---------------

**Типовые задания для оценки владения**

<p><b>2. Как вы считаете, на снижение мотивации сотрудника в первую очередь влияет:</b></p> <p>а) Изменение в условиях труда и оплаты труда;</p> <p>б) Отсутствие профессионального роста и развития;</p> <p>в) Непонимание общей/ конечной цели работы;</p> <p>г) Отсутствие конкретной задачи, обратной связи и правил работы</p>	<p>в) Непонимание общей/ конечной цели работы</p>	<p>УК-3.3.</p>
---	---	----------------

**Типовые задания для оценки умений**

<p><b>3. Ваш новый сотрудник не справился с последним поручением. Ваши действия:</b></p> <p>а) Возьмете дело под личный контроль, проинструктируете еще раз, далее будете тщательнее проверять промежуточные результаты;</p> <p>б) Снизите уровень сложности задачи, чтобы сотрудник закрепил успех;</p> <p>в) Похвалите за то, что уже сделано, замотивируете на повторное выполнение;</p> <p>г) Уделите время сотруднику в индивидуальной беседе, чтобы разобраться и помочь ему успешно справляться в будущем с подобными задачами</p>	<p>в) Похвалите за то, что уже сделано, замотивируете на повторное выполнение</p>	<p>УК-3.2</p>
---	---	---------------

**Типовые задания для оценки владения**

<p><b>4. Новый сотрудник привёл к вам клиента, договориться с которым не мог весь отдел несколько месяцев. Ваши действия:</b></p> <p>а) Вызовите его к себе, где поблагодарите за хорошие результаты</p>		<p>УК-3.2</p>
--	--	---------------

б) Сразу сократите испытательный срок в) Устройте общее собрание, где похвалите сотрудника за проявленные результаты г) Будете ставить этот случай более опытным сотрудникам в пример	в) Устройте общее собрание, где похвалите сотрудника за проявленные результаты	
---	--	--

#### Типовые задания для оценки владения

4. Новый сотрудник привёл к вам клиента, договориться с которым не мог весь отдел несколько месяцев. Ваши действия: а) Вызовите его к себе, где поблагодарите за хорошие результаты б) Сразу сократите испытательный срок в) Устройте общее собрание, где похвалите сотрудника за проявленные результаты г) Будете ставить этот случай более опытным сотрудникам в пример	в) Устройте общее собрание, где похвалите сотрудника за проявленные результаты	УК-3.2
---	--	--------

#### Типовые задания для оценки владения

5. Вы заметили, что ваш сотрудник стал без интереса выполнять свою работу. Ваши действия: а) Понаблюдаю, дам шанс реабилитироваться сотруднику самому б) Поговорите с его коллегами. Возможно, они владеют большей информацией в) Повысите уровень сложности задач, чтобы увлечь работой г) Открыто в индивидуальной беседе скажете о своих наблюдениях сотруднику и узнаете его мнение	г) Открыто в индивидуальной беседе скажете о своих наблюдениях сотруднику и узнаете его мнение	УК-3.3.
---	--	---------

#### 5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции:

**ПК-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

#### Типовые задания для оценки знаний

6. Какая цель проблематизации? а) Вовлечь в обучение б) Осознать зоны развития в) Повысить внимание в обучение	б) Осознать зоны развития	УК-9.3.1
---	---------------------------	----------

г) Замотивировать на обучение		
-------------------------------	--	--

#### Типовые задания для оценки умений

7. Что важно выяснить у заказчика обучения в дотренинговой подготовке? а) Личностные особенности участников б) Цели и задачи, которые стоят перед участниками в) Пожелания по процедуре тренинга г) Прошлый опыт обучения	б) Цели и задачи, которые стоят перед участниками	УК-9.3.2
---	---	----------

#### Типовые задания для оценки умений

8. Что важно выяснить у участников в дотренинговой подготовке? а) Трудности в настоящем б) Ожидания от тренинга в) Цели и мечты г) Отношения внутри команды	а) Трудности в настоящем	УК-9.3.2
---	--------------------------	----------

#### Типовые задания для оценки владения

9. Что делать, прежде всего, для закрепления результатов тренинга? а) Вспоминать и мотивировать на применение полученных знаний б) Контролировать применение знаний на практике в) Оценить процент усвоения знаний г) Ставить новые задачи-вызовы	а) Вспоминать и мотивировать на применение полученных знаний	УК-9.3.3
---	--	----------

#### Типовые задания для оценки знаний

10. Что включает в себя цикл Дэвида Колба? а) Теория, анализ, практика, личный опыт б) Личный опыт, анализ, теория, практика в) Личный опыт, теория, анализ, практика г) Практика, анализ, теория, личный опыт	б) Личный опыт, анализ, теория, практика	УК-9.3.1
--	--	----------

#### Оценка результатов тестирования

Итоговая оценка по тестовым заданиям	Количество баллов
Зачтено	6-10 баллов
Не зачтено	0-5 баллов

**5.2.4. Темы эссе** (подготовка эссе осуществляется в случае невозможности принять участие в тестировании)

#### Типовые задания для оценки знаний, умений, владений

Эссе является индивидуальной работой. Студент должен раскрыть заявленную тему, обосновать свои идеи, положения, высказанное мнение. Оригинальность текста должна составлять свыше 80%. Рекомендуемый объем эссе – 3-5 страниц, шрифтом 14. Эссе

обсуждаются на практических занятиях.

Я – лидер!	УК-3
Наставник великого лидера	ПК-9.3

#### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

а) основная литература:

1. Спивак В.А. Лидерство: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2021. 301 с.  
<https://urait.ru/author-course/liderstvo-469174>
2. Корягина Н.А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация: учебник и практикум для вузов. М.Юрайт, 2021. 225 с.  
<https://urait.ru/author-course/samoprezentaciya-i-ubezhdayuschaya-kommunikaciya-475283>

б) дополнительная литература:

3. Аксеновская Л.Н. Изменение организационной культуры на уровне лидера: опыт индивидуального сотеринга // Организационная психология, 2016, Т. 6, №2. С. 30-54.  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186361196.html>
4. Базаров Т.Ю. Формула лидерства: взгляд сквозь десятилетие // Организационная психология, 2019. Т. 9, №4. С. 226-237.  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/2019-9-4/327736068.html>
5. Вовна О.С., Климов А.А. Лидерское поведение руководителя, ориентированное на развитие подчинённых: различия на организационных уровнях // Организационная психология, 2016. Т. 6. №2. С. 89-104.  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186362020.html>
6. Евтихов О.В. Тренинг лидерства. М. : Речь, 2007. 256 с.  
<https://znanium.com/catalog/document?id=135378>

в) Интернет-ресурсы:

1. Академия наставников  
<https://academy.sk.ru/academy/>
2. Место наставничества в современном образовании  
<https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>
3. Наставник. Всероссийский форум  
<https://asi.ru/nastavniki/forum/>
4. Книги для руководителя // Анотта  
<https://anotta.ru/razvivajsyja/literatura.html>
5. Кузнецова Е. Часть 4. Пульс тренинга // Крылатая горилла. Как создать и провести свой лучший тренинг.  
<https://anotta.ru/razvivajsyja/krylataya-gorilla-kak-sozdat-i-provesti-svoj-luchshij-trening.html>
6. Полезное видео (для подготовки тренингов)  
<https://anotta.ru/razvivajsyja/filmy.html>
7. Ситуационное лидерство // Словари и энциклопедии на Академике  
<https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1628514>
8. Тренер – тренеру (сообщество бизнес-тренеров)  
<https://www.facebook.com/groups/trenertreneru>

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения занятий и зачёта требуется учебная аудитория, оснащённая

мультимедийным комплексом и доступом в Интернет.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Психологический тренинг в бизнесе и социальной сфере».

Автор: Е.Н. Кузнецова, директор тренинговой компании «Анотта», бизнес-тренер

Рецензент (ы) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой:

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020,

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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 Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Авторы: Кузнецова Е.Н.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д. пс.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН \_\_.04.2021, протокол № \_\_