

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

Утверждена
решением кафедры психологии
Протокол от «27» августа 2018 г. №
1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ОД.13 Тренинговые технологии в управлении персоналом**

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом организации

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

*Очная
год начала подготовки 2019 год*

форма(ы) обучения

Волгоград, 2018г.

Автор(ы)-составитель(и):

Старший преподаватель кафедры психологии

Панкратова Е.В.

Заведующий кафедрой психологии

Зиновьева Д.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	7
3. Содержание и структура дисциплины	11
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	38
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	42
6.1. Основная литература	42
6.2. Дополнительная литература	42
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	43
6.4. Нормативные правовые документы	43
6.5. Интернет-ресурсы	43
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	44

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	ПК-8.1.1 ПК-8.1.2.1 ПК-8.2.1.1	Владеть знаниями о системе мотивации персонала, уметь планировать и реализовывать ее на практике
ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	ПК-18.2.1.2 ПК-18.2.2.2 ПК-18.3.1.1	Разрабатывать программы оценки и прогнозирования возникновения ошибок и развития неблагоприятных психических состояний
ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-24.1.1.2 ПК-24.1.2. ПК-24.1.3	Способность применять знания основных принципов и положений стимулирования персонала в организации

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
«Деятельность по организации труда и оплаты персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-8.1.1 ПК-8.1.2.1 ПК-8.2.1.1	На уровне знаний: Систему мотивации, материальное и нематериальное стимулирование персонала
		На уровне умений: Составляет документы о поощрении и взыскании, формирует программы по мотивации персонала
		На уровне навыков: Анализирует исходные данные о трудовой и исполнительской дисциплине, показатели труда. Систематизирует полученную информацию, оформляет соответствующие документы
«Деятельность по организации труда и оплаты персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-18.2.1.2 ПК-18.2.2.2 ПК-18.3.1.1	На уровне знаний: Систематическое владение навыками контроля за деятельностью персонала и использованием методологии психологии кризисных состояний в сфере трудовых отношений
		На уровне умений: Практическое применение методов по разработке комплекса психологических методик в сфере организации и охраны труда
		На уровне умений: Определение методов по разработке комплекса психологических методик в сфере организации и охраны труда
«Деятельность по организации труда и оплаты персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-24.1.1.2 ПК-24.1.2. ПК-24.1.3	На уровне знаний: Знает основные положения системы мотивации персонала в организации. Виды стимулирования труда. Удовлетворенность трудом. Психологический климат
		На уровне умений: Подбирает соответствующие целям и условиям обследования психодиагностические методики
		На уровне навыков: Подбирает комплекс психологических методик, планирует и проводит обследования. Обобщает

октября 2015 г. № 691н)		результаты психологического обследования
----------------------------	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина принадлежит к циклу обязательных дисциплин вариативной части. Основывается на: Б1.В.ОД.11 Введение в специальность; Б1.Б.20 основы управления персоналом

По очной форме обучения дисциплина осваивается в 4,5,6 семестрах, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 9 ЗЕ (324 часов).

Служит основанием для: Б1.Б.36 Управление социальным развитием персонала, Б1.Б.37 Основы управленческого консультирования, Б1.В.ДВ.3.1 Адаптация и развитие персонала, Б1.В.ДВ.3.2 Профессиональные навыки менеджера по персоналу.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 144 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 144 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачет (4,5 семестр), экзамен (6 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КС Р		
Очная форма обучения								
Тема 1	Процесс управления. Сущность управленческой деятельности	22			10	2	10	О,КР,ПР
Тема 2	Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития	26			12	2	12	О,КР, ПР
Тема 3	Методические приемы СПТ	24			10	4	10	О,КР,Т
Тема 4	Социально-психологическое обучение в группе	22			10	2	10	О,КР, ПР
Тема 5	Оценка эффективности социально-психологического тренинга	22			10	2	10	О,КР,Т
Тема 6	Основные виды тренинга	28			12	4	12	О,ПР
Тема 7	Навыки эффективного общения в управленческой деятельности	22			10	2	10	О,Т
Тема 8	Планирование и прогнозирование в управлении	24			10	4	10	О,КР, ПР
Тема 9	Организация и координация в управлении	22			10	2	10	О,КР, ПР
Тема 10	Управление персоналом в управлении	22			10	2	10	О,КР,Т
Тема 11	Принятие управленческих решений	24			10	4	10	О,КР
Тема 12	Контроль в управлении	22			10	2	10	О,КР, ПР,Т
Тема 13	Учёт и анализ результатов в управленческой деятельности	22			10	2	10	Р,КР
Тема 14	Регулирование и корректировка деятельности в управлении	22			10	2	10	О,Т, ПР
Промежуточная аттестация								зачет, экзамен
Всего:		324			144	36	144	ЗЕ 9

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), проектная работа (ПР), реферат (Р).

Содержание дисциплины

4 семестр

Тема 1. Процесс управления. Сущность управленческой деятельности.

Процесс управления: общая характеристика, участники, особенности. Технологии управления: определение, виды. Тренинговые технологии управления

Тема 2. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития.

Понятие тренинга. История появления тренинга как метода. Виды тренинга.

Тренинг как процесс. Цели, основные понятия психологического тренинга. Специфические черты, функции тренинга.

Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития.

Задачи, которые могут быть реализованы в программах СПТ.

Тема 3. Методические приемы СПТ.

Классификация основных тренинговых методов.

Дискуссионные методы. Понятие, виды, формы организации, признаки, преимущества и ограничения использования, стратегии ведения.

Ситуационный анализ (кейс-стади). Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Классификация ситуаций для анализа.

Игровые методы. Классификация игровых методов. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Эффекты для участников и в учебной процессе. Деловые, ролевые, оргдеятельностные игры, цели и специфика применения. Психолого-педагогические принципы организации деловой игры. Этапы конструирования игр.

Метафорическая деловая игра. Понятие, признаки, преимущества и ограничения использования. Принципы построения.

Психогимнастика. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования.

Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования.

Тема 4. Социально-психологическое обучение в группе.

Групповой процесс. Факторы, определяющие эффективность групповой работы

Типология тренинговых групп.

Однородные и гетерогенные группы, преимущества и недостатки.

Динамика групповой работы. Этапы развития группы. Кризисы групповой работы.

Цели групповой работы.

Нормы группы. Правила тренинговой работы.

Состав и количество участников. Построение пространства групповой работы.

Структура группы и проблема лидерства. Сплоченность группы.

Ожидания участников, их диагностика, влияние на ход работы.

Установки участников, влияющие на эффективность групповой работы.

Тренинг в многочисленной группе.

Тема 5. Оценка эффективности социально-психологического тренинга.

Проблема оценки эффективности тренинга. Смысл оценки эффективности тренинговых программ. Критерии эффективности. Модель Д. Киркпатрика. Модель Ю.М. Жукова. Процедура оценки эффективности обучения (М.И. Магура и М. Б. Курбатова). Оценка эффективности в зависимости от участвующих сторон.

Оценка отдаленных следствий проведения тренинга (Бакли Р., Кэйпл Дж.).

Методы оценки эффективности тренинга.

Соблюдение условий эффективности тренинга. Формулирование целей и задач тренинга.

Матрица И. Вачкова.

Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова).

Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева)

5 семестр

Тема 6. Основные виды тренинга.

Цели, задачи, описание основных видов тренинга в управлении: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг противостояния влиянию, тренинг креативности, тренинг ведения телефонных переговоров, тренинг развития лидерских

качеств, стресс-менеджмент, тренинг личностного самоопределения, тренинг «Управление временем».

Тема 7. Навыки эффективного общения в управленческой деятельности
Представление об эффективном общении. Отличие его от неэффективного

Приёмы эффективного общения (активное слушание, перефразирование, отражение чувств, резюмирование и пр.)

Особенности ведения деловой беседы

Тема 8. Планирование и прогнозирование в управлении.

Функция планирования в управлении. Структура процесса планирования. Типология планирования и его принципы.

Функция целеполагания в управлении: особенность функции, виды целей

Функция прогнозирования в управлении

Тема 9. Организация и координация в управлении.

Особенности процесса управления персоналом

Этапы управления персоналом, направления деятельности руководителя: Подбор персонала, Оценка персонала, Обучение персонала, Создание команды, Наставничество

Тема 10. Управление персоналом в управлении .

Функция организации в управлении

Принципы делегирования полномочий

Функция координации действий в управлении

6 семестр

Тема 11. Принятие управленческих решений.

Принятие управленческих решений: факторы и стратегии

Этапы процессуального инварианта (последовательность этапов выработки решения)

Классификация организационных решений

Требования, предъявляемые к управленческим решениям

Тема 12. Контроль в управлении

Общая характеристика контрольно-коррекционной функции

Принципы реализации контрольно-коррекционной функции

Тема 13. Учёт и анализ результатов в управленческой деятельности.

Прогнозирование возможных результатов в управленческой деятельности: стратегии, условия успешности.

Особенности процесса анализа результатов деятельности.

Анализ ошибок и неудач как результата деятельности.

Тема 14. Регулирование и корректировка деятельности в управлении

Специфика процесса регулирования деятельности руководителем

Методы корректировки деятельности

Тренинговые технологии развития навыка регулирования и корректировки деятельности.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ОД.13 «Тренинговые технологии в управлении персоналом» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
1	Процесс управления. Сущность управленческой деятельности.	Специфика управленческой деятельности Управление в кризисных ситуациях	КО
2	Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития	Различные виды СПТ: тренинг развития лидерских качеств, тренинг управления временем, тренинг стрессоустойчивости и др.	КО

3	Методические приемы СПТ	Игровые методы. Классификация игровых методов. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Эффекты для участников и в учебной процессе. Деловые, ролевые, оргдеятельственные игры, цели и специфика применения. Психолого-педагогические принципы организации деловой игры. Этапы конструирования игр.	3
4	Социально-психологическое обучение в группе	Структура группы и проблема лидерства. Сплоченность группы. Ожидания участников, их диагностика, влияние на ход работы. Установки участников, влияющие на эффективность групповой работы. Тренинг в многочисленной группе.	КО
5	Оценка эффективности социально-психологического тренинга.	Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова). Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева)	КО
6	Основные виды тренинга	Цели, задачи, описание основных видов тренинга в управлении: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг противостояния влиянию, тренинг креативности, тренинг ведения телефонных переговоров	КО
7	Навыки эффективного общения в управленческой деятельности	Критерии оценки эффективного общения.	КО
8	Планирование и прогнозирование в управлении.	Специфика функции прогнозирования в организации	КО
9	Организация и координация в управлении.	Этапность координации и организации в управлении	КО
10	Управление персоналом в управлении.	Технологии оценки персонала	КО
11	Принятие управленческих решений.	Зависимость принятия управленческих решений от внешних факторов	КО
12	Контроль в управлении.	Организация осуществления контроля в управлении	КО
13	Учёт и анализ результатов в управленческой деятельности.	Оценка качества результатов деятельности руководителем	КО
14	Регулирование и корректировка деятельности в	Осуществление коррекционных мер руководителем	КО

	управлении.		
--	-------------	--	--

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Процесс управления. Сущность управленческой деятельности	КО,Р
Тема 2	Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития	КО,КР
Тема 3	Методические приемы СПТ	КО,КР
Тема 4	Социально-психологическое обучение в группе	КО,КР
Тема 5	Оценка эффективности социально-психологического тренинга	КО,КР
Тема 6	Основные виды тренинга	КО,КР
Тема 7	Навыки эффективного общения в управленческой деятельности	КО,Т
Тема 8	Планирование и прогнозирование в управлении	КО,КР
Тема 9	Организация и координация в управлении	КО,КР
Тема 10	Управление персоналом в управлении	КО,КР
Тема 11	Принятие управленческих решений	КО,КР
Тема 12	Контроль в управлении	КО,КР
Тема 13	Учёт и анализ результатов в управленческой деятельности	Р,КР
Тема 14	Регулирование и корректировка деятельности в управлении	КО,Т

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, процесс работы над проектом, тестирование, контрольная работа, результаты проектной работы.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в 4 и 5 семестрах – в виде зачета в 6 семестре в форме экзамена методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

4 семестр

Тема 1. Процесс управления. Сущность управленческой деятельности.

Вопросы для устного ответа:

1. Процесс управления: общая характеристика.
2. Процесс управления: участники, особенности.
3. Технологии управления: определение, виды.
4. Тренинговые технологии управления.
5. Возможности тренинговых технологий в управленческой деятельности

Тематика рефератов

1. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Понятие, цели, задачи, основные процедуры.
2. Процесс управления. Сущность управленческой деятельности.

3. Функция планирования в управлении. Структура процесса планирования. Типология планирования и его принципы. Тренинговые технологии диагностики и развития функции планирования.
4. Функция целеполагания в управлении: особенность функции, виды целей. Тренинговые технологии диагностики и развития функции целеполагания.
5. Функция организации в управлении. Принципы делегирования полномочий. Тренинговые технологии диагностики и развития функции делегирования полномочий.
6. Деловая игра как активный метод обучения. Виды, решаемые задачи, особенности проведения.
7. Планирование задач обучения и развития персонала.
8. Функция прогнозирования в управлении. Тренинговые технологии диагностики и развития функции прогнозирования.

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

Тренинг развития этнической толерантности.
 Тренинг противостояния влиянию
 Тренинг креативности
 Тренинг ведения телефонных переговоров.
 Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
 Гендерный тренинг.
 Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
 Тренинг развития лидерских качеств.
 Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
 Стресс-менеджмент
 Тренинг развития лидерских качеств
 Тренинг личностного самоопределения
 Тренинг наслаждения
 «Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Тема 2. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития.

Вопросы для устного ответа:

1. Понятие тренинга. История появления тренинга как метода. Виды тренинга.
2. Тренинг как процесс. Цели, основные понятия психологического тренинга.
3. Специфические черты, функции тренинга.

4. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития.
5. Задачи, которые могут быть реализованы в программах СПТ.

Контрольная работа

Задание 1

Заполните таблицу:

Параметры	Традиционное обучение	Активное обучение
объект		
содержание		
обучающиеся		
учебный процесс		
стиль обучения		
цели обучения		
форма проведения		
ответственность за проведение		
стабильность программы		
концепция обучения		
участие в подготовке учебных программ		
направленность		
активность участников		

Задание 2

Дайте определение тренинга:

Как метод активного обучения

Как форму обучения

Как метод подготовки

Как тренировку

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

Тренинг развития этнической толерантности.

Тренинг противостояния влиянию

Тренинг креативности

Тренинг ведения телефонных переговоров.

Тренинг антивиктимного поведения молодежи.

Гендерный тренинг.

Тренинг профессионального самоопределения молодежи.

Тренинг развития лидерских качеств.

Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.

Стресс-менеджмент

Тренинг развития лидерских качеств

Тренинг личностного самоопределения

Тренинг наслаждения
«Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Типовые материалы тестирования:

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Совокупность методов организации внутригруппового взаимодействия в целях развития коммуникативной компетенции личности и совершенствования групповых отношений, - это:
 - а. психолого-педагогический тренинг;
 - б. социально-психологический тренинг общения;
 - в. тренинг коммуникативной компетентности;
 - г. профессиональный тренинг психолога.
2. Способность выявлять и оценивать ролевые ожидания окружающих, строить процесс взаимодействия с учетом этих ожиданий, собственных целей и самооценки, - это:
 - а. социальная перцепция;
 - б. коммуникативная компетентность;
 - в. ролевые поведенческие навыки;
 - г. сензитивность.
3. Столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций во взаимоотношениях индивидов, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями, - это:
 - а. межличностный конфликт;
 - б. конкуренция;
 - в. конфликтная ситуация;
 - г. невроз.

Тема 3. Методические приемы СПТ.

Вопросы для устного ответа:

1. Классификация основных тренинговых методов.
2. Дискуссионные методы.
3. Ситуационный анализ (кейс-стади).
4. Игровые методы. Классификация игровых методов.
5. Психолого-педагогические принципы организации деловой игры. Этапы конструирования игр.
6. Метафорическая деловая игра. Понятие, признаки, преимущества и ограничения использования. Принципы построения.

7. Психогимнастика. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования.
8. Методы, направленные на развитие социальной перцепции.

Контрольная работа

Задание 1

Укажите алгоритм выбора метода тренинга

Задание 2

Заполните таблицу по характеристикам игр:

Основные признаки игры	Тип учебной игры		
	Деловая игра	Оргдеятельност ная игра	Ролевая игра
Характеристики времени проведения			
Форма моделирования или степень имитации			
Роль ведущего игры			
Степень заданности ролей			
Сфера моделирования (наиболее частое применение)			
Форма выработки решения участниками игры			
Система оценивания по ходу игры			

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

Тренинг развития этнической толерантности.
 Тренинг противостояния влиянию
 Тренинг креативности
 Тренинг ведения телефонных переговоров.
 Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
 Гендерный тренинг.
 Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
 Тренинг развития лидерских качеств.
 Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
 Стресс-менеджмент
 Тренинг развития лидерских качеств
 Тренинг личностного самоопределения
 Тренинг наслаждения
 «Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат.

В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Тема 4. Социально-психологическое обучение в группе.

Вопросы для устного ответа:

1. Групповой процесс. Факторы, определяющие эффективность групповой работы. Типология тренинговых групп.
2. Динамика групповой работы. Этапы развития группы. Кризисы групповой работы. Цели групповой работы.
3. Нормы группы. Правила тренинговой работы. Состав и количество участников. Построение пространства групповой работы.
4. Структура группы и проблема лидерства. Сплоченность группы.
5. Ожидания участников, их диагностика, влияние на ход работы.

Контрольная работа

Задание 1

Заполните таблицу. Опишите содержание стадий групповой работы. Затем пропишите основные действия ведущего на каждой стадии.

	Стадии групповой работы	Действия ведущего

Задание 2

Заполните таблицу: Классификация тренинговых групп (по К. Рудестаму)

Группы	Центрированные на	
	Руководителе	Участнике
Рациональные		
Аффективные		

Задание 3

Заполните таблицу: Достоинства и недостатки однородных и гетерогенных групп

	Однородные группы	Гетерогенные группы
Достоинства		
Недостатки		

Задание 4.

Опишите и сравните данные структуры тренинговых групп. В чем их ограничения в работе?

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

- Тренинг развития этнической толерантности.
- Тренинг противостояния влиянию
- Тренинг креативности
- Тренинг ведения телефонных переговоров.
- Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
- Гендерный тренинг.
- Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
- Тренинг развития лидерских качеств.
- Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
- Стресс-менеджмент
- Тренинг развития лидерских качеств
- Тренинг личностного самоопределения
- Тренинг наслаждения
- «Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Типовые материалы тестирования:

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Правило, определяющее, что обсуждению и анализу в тренинге подвергаются события, происходящие в тренинговой группе, и что обсуждение внутригрупповых событий прекращается по окончании занятия, - это принцип:

- а. конфиденциальности;
- б. творческого обсуждения;
- в. «здесь и теперь»;
- г. закрытости внутригрупповой информации.

2. Принцип, гласящий, что создаваемые в процессе тренинга социальные ситуации содержат потенцию развития лишь для тех участников, которые активно эти ситуации проживают, - это принцип:

- а. «здесь и теперь»;
- б. творческого самораскрытия;
- в. проживания ситуации через себя;
- г. активного участия.

2. Развивающее и корректирующее воздействие на участников тренинга нейтральных факторов и самого факта участия в занятиях – это:

- а. групповой эффект;
- б. эффект «заражения»;
- в. плацебо-эффект;

г. эффект работы бессознательного.

5 семестр

Тема 6. Основные виды тренинга.

Вопросы для устного ответа:

1. Цели, задачи, описание основных видов тренинга в управлении.
2. Цели, задачи и основное содержание тренинга коммуникативной компетентности.
3. Цели, задачи и основное содержание тренинга противостояния влиянию.
4. Цели, задачи и основное содержание тренинга креативности,
5. Цели, задачи и основное содержание тренинга ведения телефонных переговоров,
6. Цели, задачи и основное содержание тренинга развития лидерских качеств,
7. Цели, задачи и основное содержание тренинга стресс-менеджмента
8. Цели, задачи и основное содержание тренинга личностного самоопределения
9. Цели, задачи и основное содержание тренинга «Управление временем».

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

Тренинг развития этнической толерантности.
Тренинг противостояния влиянию
Тренинг креативности
Тренинг ведения телефонных переговоров.
Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
Гендерный тренинг.
Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
Тренинг развития лидерских качеств.
Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
Стресс-менеджмент
Тренинг развития лидерских качеств
Тренинг личностного самоопределения
Тренинг наслаждения
«Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Тема 7. Навыки эффективного общения в управленческой деятельности

Вопросы для устного ответа:

1. Представление об эффективном общении. Отличие его от неэффективного

2. Опишите основные приёмы эффективного общения.
3. Опишите приемы активного слушания, перефразирование, отражение чувств, резюмирование и пр.
4. Особенности ведения деловой беседы
5. Опишите основные цели и задачи коммуникативных тренингов.

Типовые материалы тестирования:

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Преимущество активных методов обучения перед традиционными состоит в том что
 - а. они ориентируют человека на применение знаний по определенным правилам, инструкциям или предписаниям
 - б. обстановка учебного процесса приближена к реальным условиям возникновения потребности в знаниях и их практическом применении
 - в. обеспечивают переход от организации и регуляции учебной деятельности обучаемых преподавателем к самоорганизации и саморегуляции деятельности обучаемыми
 - г. б) и в)
2. Значимые особенности взрослых, которые учитываются при построении программы активного обучения это
 - а. потребность взрослого в самостоятельности (в принятии решений, стремление нести за них ответственность)
 - б. жизненный опыт взрослого как опора для изложения материала
 - в. ориентация на реальные задачи в реальном контексте
 - г. б) и в)
3. Любой способ планируемой активизации коммуникативных процессов в учебной или целевой группе, независимо от содержания поставленных учебно-познавательных, творческих или психокоррекционных задач это
 - а. тренинг коммуникативных умений
 - б. метод активного обучения
 - в. социально-психологический тренинг
 - г. учебно-тренировочная группа

Тема 8. Планирование и прогнозирование в управлении.

Вопросы для устного ответа:

1. Функция планирования в управлении.
2. Структура процесса планирования. Типология планирования и его принципы.
3. Функция целеполагания в управлении: особенность функции, виды целей
4. Функция прогнозирования в управлении
5. Возможности тренинговых технологий в развитии навыков планирования и прогнозирования.

Контрольная работа

Задание 1

Пронаблюдайте работу ведущего тренинга на занятии и отметьте ошибки: организационные, поведенческие, при ведении группового процесса.

Задание 2

Пропишите основные правила поведения ведущего в группе.

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

- Тренинг развития этнической толерантности.
- Тренинг противостояния влиянию
- Тренинг креативности
- Тренинг ведения телефонных переговоров.

Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
Гендерный тренинг.
Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
Тренинг развития лидерских качеств.
Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
Стресс-менеджмент
Тренинг развития лидерских качеств
Тренинг личностного самоопределения
Тренинг наслаждения
«Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Тема 9. Организация и координация в управлении.

Вопросы для устного ответа:

1. Особенности процесса управления персоналом
2. Этапы управления персоналом.
3. Направления деятельности руководителя.
4. Подбор персонала, оценка персонала, обучение персонала.
5. Создание команды, наставничество.

Контрольная работа

Задание 1

Пронаблюдайте работу ведущего тренинга на занятии и отметьте ошибки: организационные, поведенческие, при ведении группового процесса.

Задание 2

Пропишите основные правила поведения ведущего в группе.

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

Тренинг развития этнической толерантности.
Тренинг противостояния влиянию
Тренинг креативности
Тренинг ведения телефонных переговоров.
Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
Гендерный тренинг.
Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
Тренинг развития лидерских качеств.
Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
Стресс-менеджмент

Тренинг развития лидерских качеств
Тренинг личностного самоопределения
Тренинг наслаждения
«Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Тема 10. Управление персоналом в управлении .

Вопросы для устного ответа:

1. Функция организации в управлении
2. Принципы делегирования полномочий
3. Функция координации действий в управлении
4. Возможности тренинговых технологий в управлении персоналом.
5. Возможности тренинговых технологий для развития необходимых управленческих умений.

Контрольная работа

Задание 1

Пронаблюдайте работу ведущего тренинга на занятии и отметьте ошибки: организационные, поведенческие, при ведении группового процесса.

Задание 2

Пропишите основные правила поведения ведущего в группе.

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

Тренинг развития этнической толерантности.
Тренинг противостояния влиянию
Тренинг креативности
Тренинг ведения телефонных переговоров.
Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
Гендерный тренинг.
Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
Тренинг развития лидерских качеств.
Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
Стресс-менеджмент
Тренинг развития лидерских качеств
Тренинг личностного самоопределения
Тренинг наслаждения
«Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Типовые материалы тестирования:

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Погружение в повествование и личные воспоминания во время социально-психологического тренинга:
 - а. не влияют на эффективность процесса;
 - б. нежелательны;
 - в. приветствуются;
 - г. запрещаются.
2. Положение людей в системе социальных связей и отношений, с которым связаны их определенные права и обязанности, не зависящие от их индивидуальных личностных свойств, - это социальная:
 - а. позиция;
 - б. роль ;
 - в. перцепция;
 - г. установка.
3. Постигание эмоционального состояния, проникновение, вчувствование в переживания другого человека – это:
 - а. эмпатия;
 - б. аутентичность;
 - в. социальная перцепция;
 - г. сензитивность.

6 семестр

Тема 11. Принятие управленческих решений.

Вопросы для устного ответа:

1. Принятие управленческих решений: факторы и стратегии
2. Этапы процессуального инварианта (последовательность этапов выработки решения)
3. Классификация организационных решений
4. Требования, предъявляемые к управленческим решениям
5. Возможности тренинговых технологий для развития умений принятия управленческих решений.

Контрольная работа

Задание 1

Пронаблюдайте работу ведущего тренинга на занятии и отметьте ошибки: организационные, поведенческие, при ведении группового процесса.

Задание 2

Пропишите основные правила поведения ведущего в группе.

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

- Тренинг развития этнической толерантности.
- Тренинг противостояния влиянию
- Тренинг креативности
- Тренинг ведения телефонных переговоров.
- Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
- Гендерный тренинг.
- Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
- Тренинг развития лидерских качеств.
- Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
- Стресс-менеджмент
- Тренинг развития лидерских качеств
- Тренинг личностного самоопределения
- Тренинг наслаждения
- «Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Тема 12. Контроль в управлении

Вопросы для устного ответа:

1. Общая характеристика контрольно-коррекционной функции
2. Принципы реализации контрольно-коррекционной функции
3. Возможности тренинговых технологий для реализации контрольно-коррекционной функции.

Контрольная работа

Задание 1

Пронаблюдайте работу ведущего тренинга на занятии и отметьте ошибки: организационные, поведенческие, при ведении группового процесса.

Задание 2

Пропишите основные правила поведения ведущего в группе.

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

- Тренинг развития этнической толерантности.
- Тренинг противостояния влиянию
- Тренинг креативности
- Тренинг ведения телефонных переговоров.

Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
Гендерный тренинг.
Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
Тренинг развития лидерских качеств.
Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
Стресс-менеджмент
Тренинг развития лидерских качеств
Тренинг личностного самоопределения
Тренинг наслаждения
«Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Типовые материалы тестирования:

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Организованное взаимодействие участников тренинговой группы, в котором поведение каждого из них структурировано конкретными социальными предписаниями, - это:
 - а. ролевая игра;
 - б. сказкотерапия;
 - в. психодрама;
 - г. поведенческое научение.
2. Осознание человеком, как он в действительности воспринимается и оценивается окружающими людьми, и выяснение, как другие люди знают и понимают его личностные особенности, - это социально-психологическая:
 - а. самооценка;
 - б. идентификация;
 - в. социальная перцепция;
 - г. рефлексия.
3. Отражение отношения участников занятий к словам и игровому поведению человека посредством безоценочных суждений, презентаций собственных взглядов и моделей действий в игровых ситуациях – это:
 - а. эмпатия;
 - б. жестовая речь;
 - в. эффект «зеркала»;
 - г. обратная связь.

Тема 13. Учёт и анализ результатов в управленческой деятельности.

Тематика рефератов:

1. Прогнозирование возможных результатов в управленческой деятельности: стратегии, условия успешности.

2. Особенности процесса анализа результатов деятельности.
3. Анализ ошибок и неудач как результата деятельности.
4. Основные социально-психологические параметры деятельности руководителя

Контрольная работа:

Задание 1

Пронаблюдайте работу ведущего тренинга на занятии и отметьте ошибки: организационные, поведенческие, при ведении группового процесса.

Задание 2

Пропишите основные рекомендации касающиеся поведения ведущего в группе.

Проектная работа

Составить (письменно) программу тренингового занятия (на 2 академических часа) по одной теме и провести его в студенческой группе ВИУ РАНХиГС. Возможные темы:

- Тренинг развития этнической толерантности.
- Тренинг противостояния влиянию
- Тренинг креативности
- Тренинг ведения телефонных переговоров.
- Тренинг антивиктимного поведения молодежи.
- Гендерный тренинг.
- Тренинг профессионального самоопределения молодежи.
- Тренинг развития лидерских качеств.
- Тренинг повышения компетентности в семейных отношениях.
- Стресс-менеджмент
- Тренинг развития лидерских качеств
- Тренинг личностного самоопределения
- Тренинг наслаждения
- «Управление временем»

Выбранная тема занятия согласовывается с преподавателем.

Проведение тренингового занятия осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего тренинга, структуры и содержания программы.

Структура программы: во введении указываются цель, задачи тренинга, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной программы и особенностей проведения в конкретной группе.

Тема 14. Регулирование и корректировка деятельности в управлении

Вопросы для устного ответа:

1. Специфика процесса регулирования деятельности руководителем.
2. Основные психологические параметры деятельности руководителя.
3. Методы корректировки деятельности
4. Тренинговые технологии развития навыка регулирования и корректировки деятельности.
5. Возможности тренинговых технологий в процессе управления.

Типовые материалы тестирования:

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. К основным ошибкам ведущего тренинга относятся все, кроме:
 - а. ведущий не обращает внимания на то, что хотят, знают и понимают участники;
 - б. ведущий дает очень много информации за короткое время, отсутствует баланс между когнитивным и эмоциональным обучением;
 - в. ведущий действует четко по заранее составленной с учетом групповой динамики программе, без отступлений от нее;
 - г. ведущий не использует профессиональные термины
2. Доминирующую роль в социально-психологическом тренинге играет социальная обратная связь типа:
 - а. «индивид-индивид»;
 - б. «группа-группа»;
 - в. «индивид-объект»;
 - г. «индивид-группа»
3. Из перечисленного: 1) обратная связь; 2) безоценочные отношения; 3) материальная поддержка; 4) эмоциональная поддержка; 5) активное "проживание" ситуации общения; 6) пассивное переживание общения, - обязательными элементами психологического механизма СПТ выступают:
 - а. 2, 3, 4, 5;
 - б. 1, 2, 3, 4;
 - в. 3, 4, 5, 6;
 - г. 1, 2, 4, 5.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение методического пособия по дисциплине, конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации полученной в результате самостоятельной работы и получение практических навыков при участии в деловых играх в течение семестра.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Зачет проводится в два этапа: 1 этап – разработка тренинговой программы, 2 этап – тестирование (на последнем занятии).

Экзамен проводится в два этапа: 1 этап – проведение тренинговой программы, 2 этап – устный опрос.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	Знать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, владеть	ПК-8.1.1 ПК-8.1.2.1	Владеть знаниями о системе мотивации персонала, уметь планировать и реализовывать ее на практике

	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и уметь применять их на практике		
ПК-18	Владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	ПК-18.2.1.2 ПК-18.2.2.2 ПК-18.3.1.1	Разрабатывать программы оценки и прогнозирования возникновения ошибок и развития неблагоприятных психических состояний
ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-24.1.1.2 ПК-24.1.2. ПК-24.1.3	Способность применять знания основных принципов и положений стимулирования персонала в организации

4.3.2. Типовые оценочные средства

(Полные материалы на кафедре психологии)

Промежуточная аттестация – зачет (4 семестр).

1 этап. Проектная работа. Разработка программы социально-психологического тренинга

2 этап. Материалы тестирования (проводится на последнем занятии):

1. Вы – тренер. После проведенного упражнения вы видите, что один участник чувствует себя некомфортно, выглядит напряженным, но на обсуждении повторяет за участниками о сделанных «интересных открытиях и потрясающих инсайтах». Какой принцип групповой работы он нарушает?

- а. конфиденциальность;
- б. активность;
- в. открытость;
- г. «я-высказывания».

2. Вы самостоятельно ведете тренинг в группе из 15 человек. Некоторые из них работают вместе в одном отделе. На тренинге они вместе сидят, в упражнениях стараются оказать

только своей командой, на перерывах чаще всего общаются только друг с другом. Возможны следствия данной ситуации для групповой работы, кроме?

- а. снижение групповой сплоченности, распад группы;
- б. с помощью усилий тренера сплочение остальных участников вокруг такого «ядра»;
- в. рост внутриличностного напряжения остальных участников;
- г. снижение в глазах участников авторитета тренера.

3. В социально-психологическом тренинге тренер может все, кроме:

- а. раскрываться как личность, проявлять какие-либо свои личностные качества;
- б. занимать отстраненную позицию наблюдателя;
- в. показывать группе свою неуверенность;
- г. менять заранее придуманный сценарий тренинга.

Промежуточная аттестация – зачет (5 семестр).

1 этап. Проектная работа. Разработка программы социально-психологического тренинга

2 этап. Материалы тестирования (проводится на последнем занятии):

1 Начало устойчивого интереса психологов к феномену дискуссии относится к 30-м гг. XX в. и связано с работами:

- а. А.С. Спиваковской;
- б. Л.С. Выготского;
- в. К. Левина;
- г. Ж. Пиаже.

2. Один из основных методов СПТ, представляющий собой обмен мнениями между членами группы, в ходе которого создаются условия для рефлексии личностью своих внутренних противоречий, являющихся причинами неэффективного общения, - это:

- а. аутотренинг;
- б. психодрама;
- в. кинезитерапия;
- г. групповая дискуссия.

3. Опорой для разработки теории и практики различных тренировочных методов Т-групп послужила:

- а. психодрама;
- б. ролевая игра;
- в. гештальтпсихотерапия;
- г. групповая дискуссия.

Промежуточная аттестация – экзамен (6 семестр).

1 этап. Проектная работа. Проведение программы социально-психологического тренинга.

2 этап. Вопросы для устного опроса

Предполагается два теоретических вопроса и вопрос по рефлексии практического опыта.

1й теоретический вопрос из списка:

- 1. Процесс управления. Сущность управленческой деятельности.
 - 2. Формы и методы активного социально-психологического обучения.
 - 3. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Понятие, цели, задачи, основные процедуры.
 - 4. Планирование задач обучения и развития персонала.
 - 5. Основные методические приемы, используемые в СПТ: групповая дискуссия.
- Краткая характеристика, цели, задачи, особенности проведения. Пример.

6. Основные методические приемы, используемые в СПТ: ролевая игра. Характеристика, виды, этапы проведения, цели, задачи. Отличие от разыгрывания ролей. Примеры.
7. Основные методические приемы, используемые в СПТ: деловые и оргдеятельностные игры. Характеристика, виды, этапы проведения, цели, задачи. Примеры.
8. Основные правила и принципы работы тренинговой группы. Нормы группы. Обсуждение и принятие групповых норм участниками.
9. Оценка результатов (эффективности) тренинга: правила, основные методы.
10. Функция планирования в управлении. Структура процесса планирования. Типология планирования и его принципы. Тренинговые технологии диагностики и развития функции планирования.
11. Функция целеполагания в управлении: особенность функции, виды целей. Тренинговые технологии диагностики и развития функции целеполагания.
12. Функция прогнозирования в управлении. Тренинговые технологии диагностики и развития функции прогнозирования.
13. Функция организации в управлении. Принципы делегирования полномочий. Тренинговые технологии диагностики и развития функции делегирования полномочий.
14. Функция координации действий в управлении. Тренинговые технологии диагностики и развития функции координации действий в управлении.
15. Этапы управления персоналом, направления деятельности руководителя. Тренинговые технологии диагностики и развития способности управления персоналом.
16. Принятие управленческих решений: факторы и стратегии. Этапы процессуального инварианта (последовательность этапов выработки решения). Тренинговые технологии диагностики и развития навыка принятия управленческих решений.
17. Классификация организационных решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
18. Общая характеристика контрольно-коррекционной функции. Принципы реализации контрольно-коррекционной функции. Тренинговые технологии диагностики и развития контрольно-коррекционной функции.
19. Формы и методы активного социально-психологического обучения. Психологические закономерности методов активного обучения (К. Фопель, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.).
20. Социально- психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Понятие, цели, задачи, основные процедуры. Планирование задач обучения и развития.
21. Основные методические приемы, используемые в СПТ: групповая дискуссия. Краткая характеристика, цели, задачи, особенности проведения. Пример.
22. Основные методические приемы, используемые в СПТ: ролевая игра. Характеристика, виды, этапы проведения, цели, задачи. Отличие от разыгрывания ролей. Примеры.
23. Основные методические приемы, используемые в СПТ: деловые и оргдеятельностные игры. Характеристика, виды, этапы проведения, цели, задачи. Примеры.
24. Основные методические приемы, используемые в СПТ: письменные и устные упражнения. Краткая характеристика, цели, задачи, особенности проведения. Примеры.
25. Основные методические приемы, используемые в СПТ: психогимнастика. Понятие, краткая характеристика, цели, задачи, особенности проведения. Примеры.
26. Динамика групповой работы. Этапы развития группы. Кризисы групповой работы.

27. Основные правила и принципы работы тренинговой группы. Нормы группы. Обсуждение и принятие групповых норм участниками.
28. Факторы, определяющие эффективность групповой работы. Состав и количество участников. Особенности работы ведущего в различных по составу группах.
29. Структура группы и проблема лидерства. Сплоченность группы. Установки участников, влияющие на эффективность групповой работы.
30. Начало тренинга. Построение пространства групповой работы. Особенности установления контакта с участниками.
31. Проведение процедуры знакомства: цели, этапы, возможные техники. Обсуждение регламента работы.
32. Диагностические процедуры в тренинге. Анализ ожиданий участников от работы в группе СПТ: процедуры, техники, цели.
33. «Разогрев» участников, его виды и результаты. Выбор разогрева в зависимости от целей работы. Использование психогимнастики и психотерапевтических техник для «разогрева».
34. Действия ведущего при деструктивном поведении участников. Причины деструктивного поведения и особенности проявления.
35. Организация обсуждения. Проведение рефлексии переживаний, смыслов работы, анализ групповой работы.
36. Стил и позиция ведущего на различных этапах развития тренинговой группы. Основные ошибки ведущего в проведении тренинга
37. Построение образа ведущего. Уверенное поведение ведущего: правила, основные приемы.
38. Разработка программы тренинга: подходы, правила и процедуры.
39. Оценка результатов (эффективности) тренинга: правила, основные методы.

2й теоретический вопрос

40. Опишите содержание тренинга (из перечня проведенных в учебной группе, на выбор преподавателя): цель, задачи, особенности проведения, основные техники, возможные результаты.

2й теоретический вопрос

1. Опишите содержание тренинга (из перечня проведенных в учебной группе, на выбор преподавателя): цель, задачи, особенности проведения, основные техники, возможные результаты.

Практический вопрос

2. Вопрос по рефлексии собственного опыта ведущего и наблюдений работы других учащихся в роли ведущих тренинга.

Интегральная шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестрах над проектом, результаты текущих тестов, тест и ответы на вопросы на зачете\экзамене.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Опрос первый (тест)	10
2	Опрос второй (тест)	10
3.	Участие в проектной работе	20

4.	Разработка и проведение программы социально-психологического тренинга	30
5	Тестирование на зачете	10
6	Устный ответ на экзамене.	20

Оценочная шкала проектной работы

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке проектной работы во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке проектной работы является демонстрация основных теоретических положений и практических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов проектной работы используется следующая шкала оценок:

Оценочная пятибалльная шкала

Балл	Название оценки	Описание
5	Отлично 90-100	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, высокому уровню развития умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Это позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
4	Хорошо 75-89	Оценка соответствует достаточно высокому развитию умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Это позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
3	Удовлетворительно 60-74	Оценка свидетельствует о допустимом уровне умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Это может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи внешнего специального обучения.

2	Неудовлетворительно 30-59	Оценка свидетельствует о частичном наличии умений и навыков: использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации; Проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии внешнего комплексного обучения.
1	Плохо 0-30	Оценка означает отсутствие практических умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Нет личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100%-90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации
89%- 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100

%. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100%-90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89%- 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

Контрольная работа

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке контрольной работы во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке контрольной работы является демонстрация основных теоретических положений и практических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов контрольной работы используется следующая шкала оценок:

Оценочная пятибалльная шкала

Балл	Название оценки	Описание
5	Отлично 90-100	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, высокому уровню развития умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Это позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.

4	Хорошо 75-89	Оценка соответствует достаточно высокому развитию умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Это позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
3	Удовлетворительно 60-74	Оценка свидетельствует о допустимом уровне умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Это может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи внешнего специального обучения.
2	Неудовлетворительно 30-59	Оценка свидетельствует о частичном наличии умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации; Проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии внешнего комплексного обучения.
1	Плохо 0-30	Оценка означает отсутствие практических умений и навыков: - использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей; - организации и модерирования групповой работы; - подбора адекватных тренинговых методов в соответствии с поставленными целями; - подбора тренинговых методов с целью формирования и развития необходимых качеств, сбора и анализа необходимой информации. Нет личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

5. Методические указания для обучающихся по освоению адаптированной дисциплины

Максимально значимым элементом в работе является разработка программы социально-психологического тренинга и эффективное взаимодействие с членами учебной группы, самостоятельная работа над проектом. Рекомендуется при организации самостоятельной работы и работы над проектом работать с пособиями:

Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Генезис, 2013.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19363>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Издательство «Ось-89», 2011.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Кипнис М. Ш. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга / Михаил Шаевич Кипнис. - 637 с.: Тверд. пер. - (Психология. Высший курс). АСТ. 2016.
2. Дагаева Е. А. 5 тренинговых программ "под ключ": практ. руководство для тренера. - 3-е изд., доп. - 348 с.: Тверд. пер. - (Бизнес-класс). Феникс. 2015
3. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата. — 2-е изд., перераб. и доп. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). Юрайт

6.2. Дополнительная литература.

1. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата.- 2-е изд., перераб. и доп. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). Юрайт. 2016.<http://www.biblio-online.ru/viewer/16C3703C-2AF1-4E6A-9660-5D2361424E17>
2. Исакова М. Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности . - (Психологический тренинг). СПб.: Речь, 2010. - 255 с.
3. Козлов А.С. Теория и практика управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие. - М.: Московский городской педагогический университет 2010. — 162 с.
4. Крутова В. В. Сценарии деловых игр: учеб.-метод. пособ. / Виолетта Владимировна Крутова; ФГБОУ ВПО Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Волгогр. фил. - Волгоград: Изд-во ВФ РАНХиГС, 2014. - 75 с.
5. Маллаев Д.М. Теория и практика психотехнических игр [Электронный ресурс]/ Маллаев Д.М., Гасанова Д.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10419>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Генезис, 2013.— 171 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19363>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
7. Ханин В. Рассказы о тренингах [Электронный ресурс].— 112 с. Альпина Паблишер. 2016. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48548>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Генезис, 2013.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19363>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Издательство «Ось-89», 2011.

6.4. Нормативные правовые документы.

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»

Правила организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 22.12.2012 N 1376

Методические рекомендации об особенностях обеспечения информационной доступности в сфере теле-, радиовещания, электронных и информационно-коммуникационных технологий, утвержденные Приказом Минкомсвязи России от 25.04.2014 N 108

6.5. Интернет-ресурсы.

ЭБСИРbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>

ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Учебная аудитория №501, кабинет психологического тренинга. Оборудована модульной мебелью, пробковой доской

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;
- учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средства для приема-передачи учебной информации в доступных формах;
- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;
- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения, :

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.