

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Специальная психология и дошкольная дефектология»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тренинговые технологии в работе с кадрами
(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки
37.05.02 Психология служебной деятельности
(код и направление подготовки)

Профиль подготовки
Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Квалификация
Психолог

Форма обучения
очная

Год набора
2024

Грозный, 2023

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Социально-психологический тренинг является прикладным направлением в психологии. Он представляет собой одну из форм социально-психологической коррекции человека, группы. Овладение таким тренингом позволит выпускникам более легко и быстро осваивать другие формы групповой психологической коррекции, некоторые из которых преподаются на факультете психологии. Организация и проведение тренинга опирается на определенные научные факты и положения, установленные в рамках таких психологических дисциплин, как «Социальная психология», «Психология малых групп», «Психология личности».

. **Цель освоения дисциплины (модуля)** формирование у студентов-психологов адекватного представления о возможностях практического применения базовых положений социальной психологии и психологии личности в обучении сотрудников организаций по средствам тренинга.

Задачи: Тренинговые технологии в работе с кадрами» является теоретико-практическим и соответственно состоит из двух разделов.

Задачами первого раздела спецкурса является обеспечение студентов знаниями:

- о сформировавшихся в мировой психологии формах группового социально-психологического обучения;

- о механизмах и факторах, определяющих изменение личности в процессе тренинга;

- о методах воздействия тренинга;

- об организации и управлении процессами тренинга;

о преимуществах тренинга как активной формы обучения не только профессионально-психологическому росту, но и различным аспектам общения;

вооружить студентов-психологов приемами обучения психологическим знаниям сотрудников компаний, развитию необходимых коммуникативных и прочих навыков;

обучить студентов-психологов самостоятельному составлению и проведению тренингов психологии.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
УК-3; Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	УК-3.1. Реализует способы осуществления социальных связей и отношений, понимает свою роль в командной деятельности;	Знать внутреннюю логику курса; основные понятия и их взаимосвязь; основные социально-психологические явления,

<p>достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>возникающие в процессе проведения тренинга;</p> <p>этические принципы проведения тренинга. Уметь выполнять задания, предусмотренные программой; свободно и адекватно использовать специальные термины; ориентироваться в современных формах группового социально-психологического тренинга, грамотно ставить и решать задачи при организации и проведении тренинга; применять основные методы и приемы психокоррекции в процессе проведения тренинга.</p>
<p>ПК-7. Способность разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности, проведение просветительской работы в области морально-психологического обеспечения служебной деятельности, особенностей управления служебным коллективом, построения эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников профессионального отбора</p>	<p>ПК-7.1. Демонстрирует умение разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и иных лиц в области просветительской работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности.</p> <p>ПК-7.2. Применяет современные модели управления при руководстве служебным коллективом и построении эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников.</p> <p>ПК-7.3. Демонстрирует умение разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности проведения профессионального отбора</p>	<p>Знать внутреннюю логику курса; основные понятия и их взаимосвязь; основные социально-психологические явления, возникающие в процессе проведения тренинга; этические принципы проведения тренинга.</p> <p>Уметь выполнять задания, предусмотренные программой; свободно и адекватно использовать специальные термины; ориентироваться в современных формах группового социально-психологического тренинга, грамотно ставить и решать задачи при организации и проведении тренинга; применять основные методы и приемы психокоррекции в процессе проведения тренинга.</p>

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144ч.)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академ. часов	
	Очно	Очно--заочно
4.1. Объем контактной работы обучающихся с	40	
4.1.1. аудиторная работа	40	
в том числе:		
лекции	20	
практические занятия, семинары, в том числе практическая	20	
лабораторные занятия	-	
4.1.2. внеаудиторная работа	40	
в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	-	
курсовое проектирование/работа	-	
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	
Объем контрольной работы обучающихся	104	
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	40	
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену	4	

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость в академ. часах		Трудоемкость по видам учебных занятий (в академ. часах)							
		Очно	Заочно	Лекции		Практ. занятия		Лаб. занятия		Сам. работа	
				Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно
1.	Тема 1. Тренинг как активная форма обучения. Методы тренинга	4		2		2		-	-	10	
2.	Тема 2. Основные психологические подходы в проведении тренингов	4		2		2		-	-	10	
3.	Тема 3. Классификация и основные виды тренинговых групп	4		2		2		-	-	10	
4.	Тема 4. Ведущий	4		2		2		-	-	10	

	тренинга									
5.	Тема 5. Групповая динамика в тренинге	4		2		2		-	-	10
6.	Тема 6. Групповые процессы в тренинге	4		2		2		-	-	10
7	«Трудный» участник в тренинговой группе	4		2		2				10
8	Обратная связь и оценка обучающего эффекта тренинга	4		2		2				10
9	Информационно-методическое обеспечение тренинга	4		2		2				10
10	Презентация тренингов	4		2		2				10
	ИТОГО:	40		20		20		-	-	104

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом

2.2 . Содержание разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины
1.	Тренинг как активная форма обучения. Методы тренинга	Понятие тренинга, его возможности. Виды методов. Методы диагностики. Методы информационного обеспечения тренинга. Методы групповой работы. Методы предоставления обратной связи. Ролевые игры, тематика и содержание дискуссий.
2.	Основные психологические подходы в проведении тренингов	Групповая психотерапия и гипноз. Групп-аналитический подход в ведении тренингов. Трансакционный анализ в группе. Психодраматический подход. Телесно-ориентированный подход. Гештальт-подход. Поведенческий подход. Гуманистический подход. Основы экзистенциального подхода в проведении тренингов. Методы групповой работы в нейролингвистическом программировании.
3.	Классификация и основные виды тренинговых групп	Особенности классификаций тренинговых групп по целям, по составу участников, по задачам, по временной протяженности, по стилю руководства. Специфика тренинга в зависимости от его типа. Особенности подбора участников в

		тренинговую группу. Отбор участников в зависимости от целей тренинга и типа. Ролевые позиции в группе особенности гомогенной и гетерогенной группы. Специфику работы в большой тренинговой группе.
4.	Ведущий тренинга	Роли ведущего тренинга, стили руководства группой. Требования, предъявляемые к личности тренера.
5.	Групповая динамика в тренинге	Основные цели тренинга. Принципы групповой работы. Принципы ведения тренинга. Стадии развития группы в тренинге, специфика стадии знакомства, особенности ее прохождения. Особенности стадии конфликта, технологии преодоления конфликтов. Особенности стадии консолидации, характеристики группы на этой стадии. Специфика стадии завершения, особенности «расставания» с участниками.
6.	Групповые процессы в тренинге	Основные социально-психологические процессы, возникающие в группе: конформизм, социальная леность, социальная фасилитация, деиндивидуализация, групповая поляризация. Базовые технологии преодоления негативных факторов групповых процессов.
7	7. «Трудный» участник в тренинговой группе»	«Трудный» участник в тренинговой группе
8	Информационно-методическое обеспечение тренинга	Особенности составления тетради участника тренинга. Специфика разработки блокнота тренера. Стимульный материал тренинга. Видеоматериалы.
9	братная связь и оценка обучающего эффекта тренинга	Специфика презентации в тренинге. Техническое оснащение тренинга. Специфика получения обратной связи от участников тренинга. Мониторинг удовлетворенности тренингом. Проведение посттренингового сопровожде
10	Презентация тренингов	Проведение тренинга преподавателем. Преподаватель выступает в качестве ведущего, а студенты – в качестве участников тренинга. Цель занятий: а) ознакомление студентов с этапами тренинга; б) ознакомление студентов с элементами, критериями и условиями успешного делового общения. Проведение тренинга студентами. Студенты выбирают темы сеансов (каждый студент или пара студентов выбирают одну тему). В соответствии с выбранной темой студенты составляют программу сеанса и поочередно

		проводят занятия в качестве ведущего. Цель занятий: а) формирование у студентов умений и навыков составления программы тренинга; б) исполнения роли ведущего тренинга.
--	--	--

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Тема 1. Тренинг как активная форма обучения. Методы тренинга	Подготовка к устному опросу по теме Тренинг как активная форма обучения. Методы тренинга
2.	Тема 2. Основные психологические подходы в проведении тренингов	Подготовка к устному опросу по теме Тема 2. Основные психологические подходы в проведении тренингов
3.	Тема 3. Классификация и основные виды тренинговых групп	Подготовка к устному опросу по теме Тема 3. Классификация и основные виды тренинговых групп
4.	Тема 4. Ведущий тренинга	Подготовка к устному опросу по теме Тема 4. Ведущий тренинга
5.	Тема 5. Групповая динамика в тренинге	Подготовка к устному опросу по теме Тема 5. Групповая динамика в тренинге
6.	Тема 6. Групповые процессы в тренинге	Подготовка к устному опросу по теме Тема 6. Групповые процессы в тренинге
7	«Трудный» участник в тренинговой группе	Подготовка к устному опросу по теме «Трудный» участник в тренинговой группе
8	Обратная связь и оценка обучающего эффекта тренинга	Подготовка к устному опросу по теме Обратная связь и оценка обучающего эффекта тренинга
9	Информационно-методическое обеспечение тренинга	Подготовка к устному опросу по теме Информационно-методическое

		обеспечение тренинга
10	Презентация тренингов	Подготовка к устному опросу по теме Презентация тренингов

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.1.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке	Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD,DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой,
1	2	3	4	5	6	7
Основная литература						
1	Измайлова М. А.: Психология рекламной деятельности [Электронный ресурс]/Измайлова М. А. - М. : Дашков и К, 2014. -	24	25	-	- http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394009471.html	100%
2	Психология рекламы: история, проблематика: учеб. пособие / Б.Р. Мандель - М.:ФЛИНТА, 2019, - 272 с.	24	25	-	URL: https://www.iprbookshop.ru/100164.html	100%
3	Социальная реклама [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Реклама» и «Связи с общественностью»/ Л.М. Дмитриева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 271 с.— Режим доступа:	24	25		a: http://www.iprbookshop.ru/34509 .	100%
Дополнительная литература						

1	<p>Бернадская Ю.С. Звук в рекламе [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 032401 (350700) «Реклама»/</p> <p>Бернадская Ю.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 135 с</p>	24	25	-	— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34455	100%
2	<p>Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие /</p> <p>Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова [и др.] ; под ред. Н.И. Шаталовой. — М.: ИНФРА-М, 2019. - 221 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN . -</p>	24	25	-	URL: https://new.znaniium.com/catalog/product/1007094	100%
3	<p>Кузнецов П.А. Политическая реклама. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Реклама», «Связи с общественностью»/ Кузнецов П.А.— Электрон. текстовые данные.— М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 127 с.— Режим доступа:</p>	24	25	-	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52633	100%

3.1.2. Интернет-ресурсы

1. <https://www.iprbookshop.ru/>;
2. <https://urait.ru/>;
3. <https://e.lanbook.com/>;
4. <https://www.elibrary.ru/>

3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)
Тренинговые технологии в работе с кадрами	Кабинет психологии (ауд. 1-15) Рабочее место преподавателя-1, рабочие места обучающихся-15, диван, компьютер-1, мультипроектор-1, интерактивная доска-1	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1, Этаж 1, Аудитория 1-15 Площадь 33.48 кв.м	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>Выписка из ЕГРН</u> <u>23.05.2023г.</u> <u>№ КУВИ-</u> <u>001/ 2023-</u> <u>118860881,</u> <u>(бессрочно)</u>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Таблица 8

УК-3;	УК-3.1. Реализует способы осуществления социальных связей и	Знать внутреннюю логику курса;
-------	---	---------------------------------------

<p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>отношений, понимает свою роль в командной деятельности; УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>основные понятия и их взаимосвязь; основные социально-психологические явления, возникающие в процессе проведения тренинга; этические принципы проведения тренинга. Уметь выполнять задания, предусмотренные программой; свободно и адекватно использовать специальные термины; ориентироваться в современных формах группового социально-психологического тренинга, грамотно ставить и решать задачи при организации и проведении тренинга; применять основные методы и приемы психокоррекции в процессе проведения тренинга.</p>
<p>ПК-7. Способность разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности, проведение просветительской работы в области морально-психологического обеспечения служебной деятельности, особенностей управления служебным коллективом, построения эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников профессионального отбора</p>	<p>ПК-7.1. Демонстрирует умение разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и иных лиц в области просветительской работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности. ПК-7.2. Применяет современные модели управления при руководстве служебным коллективом и построении эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников. ПК-7.3. Демонстрирует умение разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности проведения профессионального отбора</p>	<p>Знать внутреннюю логику курса; основные понятия и их взаимосвязь; основные социально-психологические явления, возникающие в процессе проведения тренинга; этические принципы проведения тренинга. Уметь выполнять задания, предусмотренные программой; свободно и адекватно использовать специальные термины; ориентироваться в современных формах группового социально-психологического тренинга, грамотно ставить и решать задачи при организации и проведении тренинга; применять основные методы и приемы психокоррекции в процессе проведения тренинга.</p>

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к экзамену:

1. Понятие группового социально-психологического обучения и его отличие от групповой психотерапии.
2. Преимущества и ограничения групповой формы обучения/терапии.
3. Общие классификации групп социально-психологического обучения.
4. Цели, положения и принципы организации групп-встреч.
5. Цели, положения и принципы организации Т-групп.
6. Цели и компоненты социально-психологического тренинга поведения.
7. Психоаналитические группы.
8. Группы поведенческих умений/навыков.
9. Гештальтные группы.
10. Группы психодрамы.
11. Группы транзакционного анализа.
12. Компетентный подход к групповому обучению.
13. Экспериментальный подход к групповому обучению.
14. Коммуникативная компетентность и ее компоненты.
15. Коммуникативный тренинг и его разновидности.
16. Знания участников как предмет влияния и изменения в обучении.
17. Умения/навыки участников как предмет влияния и изменения в социально-психологическом обучении.
18. Установки/ценности участников как предмет влияния и изменения в социально-психологическом обучении.
19. Механизм изменения участника тренинга.
20. Воздействие на участников через управление условиями группового обучения.
21. Воздействие через управление средствами изменения участника тренинга.
22. Воздействие посредством управления факторами группового тренинга.
23. Воздействие через управление источником и механизмом изменения участника тренинга.
24. Поддержка в процессе группового тренинга.
25. Самораскрытие в общении, его функции и параметры.
26. Характеристики и виды межличностной обратной связи.
27. Соотношение самораскрытия и обратной связи.
28. Метод дискуссии и его разновидности.
29. Отличительные особенности игровой деятельности; операционные и межличностные игры.
30. Ситуационные ролевые игры.
31. Психодраматические ролевые игры.
32. Игровая процедура транзакционного анализа.
33. Проективный рисунок в групповом тренинге.
34. Психогимнастика и функции психогимнастических упражнений.
35. Методы телесной и танцевальной терапии.
36. Понятие о видеотренинге и обратной видеосвязи.
37. Преимущества и ограничения применения видеозаписи и обратной видеосвязи в групповом тренинге.
38. Подготовка к организации тренинговой группы.
39. Проблемы и принципы отбора участников тренинговой группы.
40. Параметры отбора и комплектования участников тренинговой группы.
41. Требования к квалификации и личности ведущего.

42. Стили руководства.
43. Функции ведущего в тренинговой группе.
44. Виды активности ведущего в тренинговой группе.
45. Ошибки в работе ведущего
46. Этические принципы и аспекты активности ведущего.

47. Структура видеотренинга и сеанса.
48. Составления программы видеотренинга.
49. Этапы динамики тренинговой группы.
50. Прекращение группового тренинга и исключение участника.
51. Активность ведущего как детерминанта эффективности тренинга.
52. Активность участников как детерминанта эффективности тренинга.
53. Критерии оценки эффективности тренинга.
54. Методические аспекты оценки эффективности тренинга.
55. Проблема личностного роста в психоаналитически ориентированном тренинге.
56. Проблема личностного роста в бихевиористически ориентированном тренинге.
57. Проблема личностного роста в гуманистически ориентированном тренинге.
58. Проблема личностного роста в когнитивной психологии.
59. Понятие о профессионально-психологическом росте.
60. Деловое общение и его разновидности.
61. Структура профессионально-делового общения.
62. Цели, принципы и уровни профессионально-делового общения.
63. Стили и фазы делового общения.
64. Принципы установления контакта.
65. Правила и приемы информирования и аргументации.
66. Правила и приемы контраргументации.
67. Правила и приемы принятия решения и завершения беседы.
68. Функции и виды вопросов в профессионально-деловой беседе.

Критерии оценивания результатов тестирования

Таблица 9

<i>Уровень освоения</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
<i>Максимальный уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 70 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины.	5
<i>Средний уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 50 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины	3
<i>Минимальный уровень</i>	Не зачтено - студент не посещает лекции, семинарские занятия, не выполняет своевременно самостоятельную работу, дидактические тесты по разделам, не ответил на вопросы зачетного теста (выполнил правильно менее 75 % заданий)	0

Обязательным условием допуска студента к итоговой аттестации является удовлетворительное или успешное прохождение промежуточной аттестации в течение семестра.

4.2.1. Задания по проверке практических навыков по дисциплине (практико-ориентированное задание)

1. Возникновение группового социально-психологического обучения.
2. Типологии групп социально-психологического обучения.
3. Тренинг психоаналитической ориентации.
4. Тренинг бихевиористической ориентации.
5. Тренинг когнитивистической ориентации.
6. Тренинг гуманистической ориентации.
7. Условия и средства изменения участников тренинга.
8. Факторы изменения участников тренинга.
9. Движущие причины и механизм изменения участников тренинга.
10. Метод дискуссии и в видеотренинге.
11. Игровой метод в видеотренинге.
12. Метод, основанный на невербальной активности в видеотренинге.
13. Профессионально-психологическая компетентность.
14. Структура профессионально-делового общения.
15. Установление контакта в профессионально-деловом общении.
16. Информирование и аргументация в профессионально-деловом общении.
17. Контраргументация в профессионально-деловой беседе.
18. Принятие решения и завершения профессионально-деловой беседы.
19. Вопросы в профессионально-деловой беседе.

Критерии оценивания результатов выполнения практико-ориентированного задания

Таблица 10

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом	5
Средний уровень	Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом	3
Минимальный уровень	Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом	2
Минимальный уровень не достигнут	Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками	0

4.2.2. Темы докладов и рефератов (в форме презентации):

1. Возникновение группового социально-психологического обучения.
2. Типологии групп социально-психологического обучения.
3. Тренинг психоаналитической ориентации.
4. Тренинг бихевиористической ориентации.
5. Тренинг когнитивистической ориентации.
6. Тренинг гуманистической ориентации.

7. Условия и средства изменения участников тренинга.
8. Факторы изменения участников тренинга.
9. Движущие причины и механизм изменения участников тренинга.
10. Метод дискуссии и в видеотренинге.
11. Игровой метод в видеотренинге.
12. Метод, основанный на невербальной активности в видеотренинге.
13. Профессионально-психологическая компетентность.
14. Структура профессионально-делового общения.
15. Установление контакта в профессионально-деловом общении.
16. Информирование и аргументация в профессионально-деловом общении.
17. Контраргументация в профессионально-деловой беседе.
18. Принятие решения и завершения профессионально-деловой беседы.
19. Вопросы в профессионально-деловой беседе.

Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):

Таблица 11

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрировано умение выступать перед аудиторией; – содержание выступления даёт полную информацию о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи; – умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу; – высокая степень информативности, компактность слайдов 	3
Средний уровень	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрирована общая ориентация в материале; – достаточно полная информация о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов; – невысокая степень информативности слайдов; – ошибки в структуре доклада; – недостаточное использование научной литературы 	2
Минимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале; – ошибки в структуре доклада; – научная литература не привлечена 	1
Минимальный уровень не достигнут	<ul style="list-style-type: none"> – выступление не содержит достаточной информации по теме; – продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи; – неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу. 	0

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):



Заведующий кафедрой

Газиева М.З.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Т.А. Арсагириева', is written over a horizontal line.

Арсагириева Т.А.

**Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**Направление подготовки
«Психология служебной деятельности»**

**Профиль «Психологическое обеспечение служебной деятельности в
экстремальных условиях»**

1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр - __

Форма аттестации – _____

**2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и
(или) опыта деятельности**

**2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине «Тренинговые
технологии в работе с кадрами.»**

1. Понятие группового социально-психологического обучения и его отличие от групповой психотерапии.
2. Преимущества и ограничения групповой формы обучения/терапии.
3. Общие классификации групп социально-психологического обучения.
4. Цели, положения и принципы организации групп-встреч.
5. Цели, положения и принципы организации Т-групп.
6. Цели и компоненты социально-психологического тренинга поведения.
7. Психоаналитические группы.
8. Группы поведенческих умений/навыков.
9. Гештальтные группы.
10. Группы психодрамы.
11. Группы трансакционного анализа.
12. Компетенциарный подход к групповому обучению.
13. Экспериментальный подход к групповому обучению.
14. Коммуникативная компетентность и ее компоненты.
15. Коммуникативный тренинг и его разновидности.
16. Знания участников как предмет влияния и изменения в обучении.
17. Умения/навыки участников как предмет влияния и изменения в социально-психологическом обучении.
18. Установки/ценности участников как предмет влияния и изменения в социально-психологическом обучении.
19. Механизм изменения участника тренинга.
20. Воздействие на участников через управление условиями группового обучения.
21. Воздействие через управление средствами изменение участника тренинга.
22. Воздействие посредством управления факторами группового тренинга.
23. Воздействие через управление источником и механизмом изменения участника тренинга.
24. Поддержка в процессе группового тренинга.

25. Самораскрытие в общении, его функции и параметры.
26. Характеристики и виды межличностной обратной связи.
27. Соотношение самораскрытия и обратной связи.
28. Метод дискуссии и его разновидности.
29. Отличительные особенности игровой деятельности; операционные и межличностные игры.
30. Ситуационные ролевые игры.
31. Психодраматические ролевые игры.
32. Игровая процедура транзакционного анализа.
33. Проективный рисунок в групповом тренинге.
34. Психогимнастика и функции психогимнастических упражнений.
35. Методы телесной и танцевальной терапии.
36. Понятие о видеотренинге и обратной видеосвязи.
37. Преимущества и ограничения применения видеозаписи и обратной видеосвязи в групповом тренинге.
38. Подготовка к организации тренинговой группы.
39. Проблемы и принципы отбора участников тренинговой группы.
40. Параметры отбора и комплектования участников тренинговой группы.
41. Требования к квалификации и личности ведущего.
42. Стили руководства.
43. Функции ведущего в тренинговой группе.
44. Виды активности ведущего в тренинговой группе.
45. Ошибки в работе ведущего
46. Этические принципы и аспекты активности ведущего.

47. Структура видеотренинга и сеанса.
48. Составления программы видеотренинга.
49. Этапы динамики тренинговой группы.
50. Прекращение группового тренинга и исключение участника.
51. Активность ведущего как детерминанта эффективности тренинга.
52. Активность участников как детерминанта эффективности тренинга.
53. Критерии оценки эффективности тренинга.
54. Методические аспекты оценки эффективности тренинга.
55. Проблема личностного роста в психоаналитически ориентированном тренинге.
56. Проблема личностного роста в бихевиористически ориентированном тренинге.
57. Проблема личностного роста в гуманистически ориентированном тренинге.
58. Проблема личностного роста в когнитивной психологии.
59. Понятие о профессионально-психологическом росте.
60. Деловое общение и его разновидности.
61. Структура профессионально-делового общения.
62. Цели, принципы и уровни профессионально-делового общения.
63. Стили и фазы делового общения.
64. Принципы установления контакта.
65. Правила и приемы информирования и аргументации.
66. Правила и приемы контраргументации.
67. Правила и приемы принятия решения и завершения беседы.
68. Функции и виды вопросов в профессионально-деловой беседе.

2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

67. Правила и приемы принятия решения и завершения беседы.
68. Функции и виды вопросов в профессионально-деловой беседе

Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)**Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:**

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

Таблица 13

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу	13-15
2.	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.	10-12
3	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу	7-9
4.	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу	6 и менее

Расчет итоговой рейтинговой оценки*Таблица 14*

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

3. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)*Таблица 15*

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни сформированности компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	86-100	71-85	51-70	Менее 51
	«зачтено»			«не зачтено»
Код и наименование формируемой компетенции				
УК-3; Способен организовывать и руководить	Знать внутреннюю логику курса; основные понятия и их взаимосвязь;	Знать внутреннюю логику курса; основные понятия и их взаимосвязь;	Знать внутреннюю логику курса; основные понятия и их взаимосвязь;	Не знает современные достижения отечественной и зарубежной

<p>работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>основные социально-психологические явления, возникающие в процессе проведения тренинга;</p> <p>этические принципы проведения тренинга. Уметь выполнять задания, предусмотренные программой; свободно и адекватно использовать специальные термины; ориентироваться в современных формах группового социально-психологического тренинга, грамотно ставить и решать задачи при организации и проведении тренинга; применять основные методы и приемы психокоррекции в процессе проведения тренинга.</p>	<p>основные социально-психологические явления, возникающие в процессе проведения тренинга;</p> <p>этические принципы проведения тренинга. Уметь выполнять задания, предусмотренные программой; свободно и адекватно использовать специальные термины; ориентироваться в современных формах группового социально-психологического тренинга, грамотно ставить и решать задачи при организации и проведении тренинга; применять основные методы и приемы психокоррекции в процессе проведения тренинга.</p>	<p>основные социально-психологические явления, возникающие в процессе проведения тренинга;</p> <p>этические принципы проведения тренинга. Уметь выполнять задания, предусмотренные программой; свободно и адекватно использовать специальные термины; ориентироваться в современных формах группового социально-психологического тренинга, грамотно ставить и решать задачи при организации и проведении тренинга; применять основные методы и приемы психокоррекции в процессе проведения тренинга.</p>	<p>специальной психологии, и педагогики в области реабилитации, развития, воспитания и обучения лиц с ОВЗ; теоретико-методологические аспекты конструирования психокоррекционных программ с учетом типа нарушения</p>
--	---	---	---	---

4. Рейтинг-план изучения дисциплины

Таблица 16

I	БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ		
Виды контроля	Контрольные мероприятия	Мин. кол-во баллов на занятиях	Макс. кол-во баллов на занятиях
Текущий контроль № 1	Тема 1. Возникновение группового социально-психологического обучения.	0	10

Текущий контроль № 2	Тема 2. Тренинг когнитивистической ориентации..	0	10	
	Тема 3. Игровой метод в видеотренинге.			
Рубежный контроль: контрольная работа №1 (Темы 1-4)		0	10	
Текущий контроль №3	Тема 5. Структура профессионально-делового общения.	0	10	
	Тема 6. становление контакта в профессионально-деловом общении.			
Рубежный контроль: контрольная работа №2 (Темы 5-9)		0	10	
Допуск к промежуточной аттестации		Мин 36		
II	ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ	Мин.	Макс.	
1	Поощрительные баллы		0-10	10
	Подготовка доклада с презентацией по дисциплине		0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)		0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции		0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг		0-3	3
	Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе		0-2	2
2	Штрафные баллы		0-3	3
	Пропуск учебных лекций	за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций)	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
III	ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ	0-30	30	
Форма итогового контроля:	Зачет (экзамен)	0-30	30	
ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:		0-100		

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ**

_____ (наименование дисциплины / модуля)
 Направление подготовки _____
 Профили _____
 (год набора _____, форма обучения _____)
на 20__ / 20__ учебный год

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений