

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

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))
Кафедра психологии
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры психологии

Протокол от «02» сентября 2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09 Тренинговые технологии в управлении персоналом

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

краткое наименование дисциплины (модуля) (при наличии)

38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом организации

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Бакалавр

(квалификация)

Очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2020

Волгоград, 2019 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Черняева А.В.

Заведующий кафедрой психологии
(наименование кафедры) (ученая степень и (или) ученое звание) (Ф.И.О.)

Зиновьева Д.М.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина (индекс, наименование) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

| 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-18.1.2.2 ПК-18.1.3.2 ПК-18.2.1 | Разрабатывать программы оценки и прогнозирования возникновения ошибок и развития неблагоприятных психических состояний |
| ПК-24 | Способность применять на практике методы оценки эффективности | ПК-24.1.1.2 ПК-24.1.2. ПК-24.1.3 | Способность применять знания основных принципов и положений стимулирования персонала в организации |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | системы материального и нематериального стимулирования в организации | | |
|--|--|--|--|

Примечание:

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

| ОТФ/ТФ ¹ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия | 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 | Составляет документы о поощрении и взыскании, формирует программы по мотивации персонала. Анализирует исходные данные о трудовой и исполнительской дисциплине, показатели труда. Систематизирует полученную информацию |
| «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-18.1.2.2 ПК-18.1.3.2 ПК-18.2.1 | Разрабатывает комплексы психологических методик Отрабатывает навыки контроля за персоналом |
| «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» | ПК-24.1.1.2 ПК-24.1.2. ПК-24.1.3 | Подбирает соответствующие целям и условиям обследования психодиагностические методики. |

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Данная дисциплина принадлежит к циклу дисциплин вариативной части. Основывается на: Б1.Б.13 Психофизиология профессиональной деятельности.

По очной форме обучения дисциплина осваивается в 5,6 семестрах, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 5 ЗЕ (180 часов).

Служит основанием для: Б1.В.14 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности; Б1.В.ДВ.02.01 Психодиагностика персонала; Б1.В.ДВ.02.02 Психодиагностический практикум.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 72 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 72 часа.

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

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

| п/п | № Наименование тем и/или разделов | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | СР | Форма текущего контроля успеваемости** , промежуточной аттестации*** |
|--------------------------|---|---------------------------------|---|--------------------|----------------|-----------|-----------|--|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ* | ЛР/ ЭО, ДОТ* | ПЗ/ЭО, ДОТ* | КС Р | | |
| Тема 1 | Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития | 14 | | | 6 | 2 | 6 | О |
| Тема 2 | Основные виды тренинга | 22 | | | 10 | 2 | 10 | О |
| Тема 3 | Социально-психологическое обучение в группе | 24 | | | 10 | 4 | 10 | О |
| Тема 4 | Оценка эффективности социально-психологического тренинга | 24 | | | 10 | 4 | 10 | О,Т |
| Тема 5 | Управление персоналом в управленческой деятельности | 28 | | | 10 | 8 | 10 | О |
| Тема 6 | Навыки эффективного общения в управленческой деятельности | 34 | | | 10 | 8 | 16 | О |
| Тема 7 | Принятие управленческих решений | 34 | | | 16 | 8 | 10 | О, ПР |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | зачет, экзамен |
| Всего: | | 180 | | | 72 | 36 | 72 | ЗЕ 5 |

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Примечание:

** – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;*

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д); проектная работа (ПР) и др.*

**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО).*

Содержание дисциплины (модуля)

5 семестр

Тема 1. 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 2. 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 3. 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 4. Оценка эффективности социально-психологического тренинга.

Проблема оценки эффективности тренинга. Смысл оценки эффективности тренинговых программ. 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).

6 семестр

Тема 5. Управление персоналом в управленческой деятельности.

Функция организации в управлении. Принципы делегирования полномочий. Функция координации действий в управлении.

Тема 6. Навыки эффективного общения в управленческой деятельности.

Представление об эффективном общении. Приёмы эффективного общения (активное слушание, перефразирование, отражение чувств, резюмирование и пр.). Особенности ведения деловой беседы.

Тема 7. Принятие управленческих решений.

Принятие управленческих решений: факторы и стратегии. Этапы процессуального инварианта (последовательность этапов выработки решения). Классификация организационных решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

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 | Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития | Различные виды СПТ: тренинг развития лидерских качеств, тренинг управления временем, тренинг стрессоустойчивости и др. | О |
| 2 | Основные виды тренинга | Цели, задачи, описание основных видов тренинга в управлении: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг противостояния влиянию, тренинг креативности, тренинг ведения телефонных переговоров | О |
| 3 | 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. | О |
| 4 | Оценка эффективности социально-психологического тренинга. | Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова). Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева) | О, Т |
| 5 | Управление персоналом в управленческой деятельности | Технологии оценки персонала | О |
| 6 | Навыки эффективного общения в управленческой деятельности | Критерии оценки эффективного общения. | О |
| 7 | Принятие управленческих решений | Зависимость принятия управленческих решений от внешних факторов | О, ПР |

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины (индекс, наименование) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

| Тема и/или раздел | Методы текущего контроля успеваемости |
|-------------------|---------------------------------------|
|-------------------|---------------------------------------|

| | |
|---|--------------------------------|
| Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития | Устный опрос |
| Основные виды тренинга | Устный опрос |
| Социально-психологическое обучение в группе | Устный опрос |
| Оценка эффективности социально-психологического тренинга | Устный опрос, Письменный тест |
| Управление персоналом в управленческой деятельности | Устный опрос |
| Навыки эффективного общения в управленческой деятельности | Устный опрос |
| Принятие управленческих решений | Устный опрос, Проектная работа |

4.1.2. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):

В ходе реализации дисциплины используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, тестирование.

Промежуточная аттестация проводится в 5 семестре – 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 обучающихся.

5 семестр

Типовые оценочные материалы по теме 1 «Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития»

Вопросы для устного опроса:

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.

Типовые оценочные материалы по теме 2 «Основные виды тренинга»

Вопросы для устного опроса:

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».

Типовые оценочные материалы по теме 3 «Социально-психологическое обучение в группе»

Вопросы для устного опроса:

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.

Типовые оценочные материалы по теме 4 «Оценка эффективности социально-психологического тренинга»

Вопросы для устного опроса:

1. Критерии эффективности тренинговых программ Модель Д. Киркпатрика.
2. Оценка отдаленных следствий проведения тренинга (Бакли Р., Кэйпл Дж.).
3. Методы оценки эффективности тренинга.
4. Соблюдение условий эффективности тренинга. Формулирование целей и задач тренинга. Матрица И. Вачкова. Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова).
5. Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева)

Вопросы для тестирования:

Выберите номер правильного варианта ответа

1. Из перечисленных ниже принципов активизации учебно-познавательной деятельности уберите лишнее:
 - А) проблемность
 - Б) взаимообучение
 - В) информирование
 - Г) исследование
 - Д) индивидуализация
 - Е) самообучение
2. Из перечисленных ниже факторов стимулирования активности уберите лишнее:
 - А) познавательный и профессиональный интерес участников Б) творческий характер деятельности
 - В) половые и возрастные особенности участников
 - Г) игровой характер занятий
 - Д) состязательность
 - Е) эмоциональное воздействие
3. Среди перечисленных ниже активных групповых методов обучения выберите тот, который позволяет формировать и изменять установки:
 - А) игровые
 - Б) психогимнастика
 - В) дискуссионные
4. Из перечисленных ниже основных методов психологического воздействия выберите метод, ориентированный на рациональную сферу сознания:
 - А) принуждение
 - Б) убеждение
 - В) внушение
5. Из перечисленных ниже способов и приемов воздействия выберите тот, который используется при внушающем воздействии:
 - А) “неоднократная просьба”
 - Б) “наклеивание ярлыков”
 - В) прием “Да, но...”
6. Из перечисленных ниже условий осуществления воздействия выберите то, которое необходимо при эффективном принуждении:
 - А) возбуждение специфического интереса
 - Б) разъяснение требований
 - В) создание доверительных отношений
7. Какое из эмоциональных состояний объекта воздействия наиболее способствует убеждающему воздействию:
 - А) страх

- Б) доверие
 - В) агрессия
8. Высшим уровнем коммуникативной компетенции является:
- А) неосознанная компетентность
 - Б) осознанная некомпетентность
 - В) осознанная компетентность
 - Г) неосознанная некомпетентность
9. Нам мешает слушать и слышать партнера:
- А) агрессивное состояние партнера
 - Б) многословие партнера
 - В) сосредоточенность на выработке своего ответа
10. Напряжение партнера снижается если:
- А) перебить его
 - Б) вербализовать его состояние
 - В) игнорировать его интересы и состояние
11. Одним из приемов, стимулирующих общение является:
- А) оттягивание признания своей не-правоты
 - Б) оттягивание возражений
 - В) категоричность высказываний
12. Предметной основой тренинга креативности является:
- А) конфликтная ситуация
 - Б) стандартная ситуация
 - В) проблемная ситуация
13. Тренинг креативности направлен на:
- А) повышение межличностной чувствительности
 - Б) расширение внутренней свободы самовыражения
 - В) повышение эффективности взаимодействия
14. Из перечисленных ниже методов стимулирования творчества уберите лишнее:
- А) метод «абсурда»
 - Б) метод «мозгового штурма»
 - В) метод «скрытого мотива»
 - Г) метод «синектика»
 - Д) метод «рекодификации»
15. Школа групповой динамики связана с именем:
- А) Карл Роджерс
 - Б) Якоб Морено
 - В) Курт Левин
16. К числу иррациональных эффектов групповой дискуссии относится:
- А) повышение мотивации
 - Б) повышение количества и качества идей
 - В) снижение «индекса торможения»
17. К числу рациональных эффектов групповой дискуссии относится:
- А) «сдвиг к риску»
 - Б) оценка новизны и оригинальности
 - В) групповая поляризация
18. Критериями эффективности групповой дискуссии являются (уберите лишнее):
- А) высокая оценка дискуссии ее отдельными участниками
 - Б) высокая продуктивность решаемой задачи
 - В) эмоциональная удовлетворенность процессом и результатом дискуссии всех участников группы
19. Тренинг сензитивности направлен на:
- А) повышение межличностной чувствительности
 - Б) повышение творческого потенциала
 - В) повышение способности к саморегуляции
20. Наиболее важным принципом для тренинга сензитивности является:

- А) принцип исследовательской активно-сти
 - Б) принцип объективности
 - В) принцип обратной связи
21. Среди перечисленных ниже видов сензитивности уберите лишнее:
- А) наблюдательская сензитивность
 - Б) теоретическая сензитивность
 - В) биографическая сензитивность
 - Г) номотетическая сензитивность
 - Д) идеографическая сензитивность
22. Из числа психологических проблем педагогической деятельности наиболее актуальной является:
- А) проблема физической напряженности
 - Б) проблема интеллектуальной напряженности
 - В) проблема эмоциональной напряженности
23. Личностно-центрированный подход в психолого-педагогическом тренинге связан с именем:
- А) Курта Левина
 - Б) Эрика Эриксона
 - В) Карла Роджерса
24. Проблемой дисциплины в классе связаны такие мотивы поведения учеников как (уберите лишнее):
- А) мотив избегания неудачи
 - Б) мотив достижения успеха
 - В) мотив привлечения внимания
 - Г) мотив власти
 - Д) мотив мести
25. Из перечисленных ниже механизмов личностного роста уберите лишнее:
- А) сапознание
 - Б) самоосуждение
 - В) самопобуждение
 - Г) программирование роста
 - Д) самореализация
26. Психодинамический подход к тренингу личностного роста ориентирован на исследование:
- А) опыта «здесь и сейчас»
 - Б) прошлого опыта
 - В) проектирования будущего
27. Гуманистический подход к тренингу личностного роста предполагает прежде всего:
- А) изменение установок
 - Б) принятие себя
 - В) изменение поведения
28. Когнитивный подход к тренингу личностного роста использует в качестве основного средства воздействия:
- А) гипноз
 - Б) внушение
 - В) убеждение
29. Среди перечисленных ниже основных элементов игровых методов уберите лишнее:
- А) инструкция ведущего
 - Б) правила игры
 - В) постоянный контроль и немедленная коррекция исполнения инструкции
 - Г) соревновательный характер

- Д) непредсказуемость итогов
 Е) приоритет процесса над результатом
30. Игровые методы рассчитаны на:
 А) детский возраст
 Б) любой возраст
 В) взрослых людей с развитым интеллектом
31. Игровые методы в тренинге могут быть использованы с целью (уберите лиш-
 нее):
 А) диагностики
 Б) психокоррекции
 В) развлечения
 Г) релаксации
 Д) тренировки
 Е) закрепления навыков
 Ж) обучения
 З) самовыражения и самораскрытия
32. 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.
33. 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.
34. 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.
35. 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.
- Ответы: 1 В; 2 В; 3 В; 4 Б; 5 Б; 6 Б; 7 Б; 8 А; 9 В; 10 Б; 11 Б; 12 В; 13 Б; 14 В; 15 В;
 16 В; 17 Б; 18 А; 19 А; 20 В; 21 В; 22 В; 23 В; 24 Б; 25 Б; 26 Б; 27 Б; 28 В; 29 В; 30 Б; 31 В;
 32 В; 33 Г; 34 В; 35 Б.

6 семестр

Типовые оценочные материалы по теме 7 «Управление персоналом в управленческой деятельности»

Вопросы для устного опроса:

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.

Типовые оценочные материалы по теме 8 «Навыки эффективного общения в управленческой деятельности»

Вопросы для устного опроса:

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

Типовые оценочные материалы по теме 9 «Принятие управленческих решений»

Вопросы для устного опроса:

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.

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.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

| 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 навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и уметь применять их на практике | ПК-8.1.1 ПК-8.1.2.1 | Владеть знаниями о системе мотивации персонала, уметь планировать и реализовывать ее 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-18.1.2.2 ПК-18.1.3.2 ПК-18.2.1 | Разрабатывать программы оценки и прогнозирования возникновения ошибок и развития неблагоприятных психических состояний |
| ПК-24 | Способность применять на | ПК-24.1.1.2 ПК-24.1.2. | Способность применять знания основных |

| | | | |
|--|--|-----------|--|
| | практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации | ПК-24.1.3 | принципов и положений стимулирования персонала в организации |
|--|--|-----------|--|

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i> |
|--|--|--|
| ПК-8.1.1 ПК-8.1.2.1 ПК-8.2.1.1 Знанием 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 | Составляет документы о поощрении и взыскании, формирует программы по мотивации персонала. Анализирует исходные данные о трудовой и исполнительской дисциплине, показатели труда. Систематизирует полученную информацию | Без ошибок составляет документы о поощрении и взыскании, формирует программы по мотивации персонала. Грамотно анализирует исходные данные о трудовой и исполнительской дисциплине, показатели труда. Тщательно систематизирует полученную информацию, оформляет соответствующие документы |
| ПК-18.1.2.2 ПК-18.1.3.2 ПК-18.2.1 Владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально- | Разрабатывает комплексы психологических методик Отрабатывает навыки контроля за персоналом | Применяет методы по разработке комплекса психологических методик в сфере организации и охраны труда. Определяет методы по разработке комплекса психологических методик в сфере организации и охраны труда. Систематическое владение навыками контроля за деятельностью персонала и использованием методологии психологии кризисных состояний в сфере трудовых отношений. |

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i> |
|---|--|--|
| экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике | | |
| ПК-24.1.1.2 ПК-24.1.2. ПК-24.1.3 Способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации | Подбирает соответствующие целям и условиям обследования психодиагностические методики. | Подбирает комплекс психологических методик, планирует и проводит обследования. |

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы для тестирования к зачету

Выберите номер правильного варианта ответа

1. Из перечисленных ниже принципов активизации учебно-познавательной деятельности уберите лишнее:

- А) проблемность
- Б) взаимообучение
- В) информирование
- Г) исследование
- Д) индивидуализация
- Е) самообучение

2. Из перечисленных ниже факторов стимулирования активности уберите лишнее:

А) познавательный и профессиональный интерес участников Б) творческий характер деятельности

- В) половые и возрастные особенности участников
- Г) игровой характер занятий
- Д) состязательность
- Е) эмоциональное воздействие

3. Среди перечисленных ниже активных групповых методов обучения выберите тот, который позволяет формировать и изменять установки:

- А) игровые
- Б) психогимнастика
- В) дискуссионные

4. Из перечисленных ниже основных методов психологического воздействия выберите метод, ориентированный на рациональную сферу сознания:

- А) принуждение
- Б) убеждение
- В) внушение

5. Из перечисленных ниже способов и приемов воздействия выберите тот, который используется при внушающем воздействии:

- А) “неоднократная просьба”
- Б) “наклеивание ярлыков”
- В) прием “Да, но...”

6. Из перечисленных ниже условий осуществления воздействия выберите то, которое необходимо при эффективном принуждении:

- А) возбуждение специфического интереса
- Б) разъяснение требований
- В) создание доверительных отношений

7. Какое из эмоциональных состояний объекта воздействия наиболее способствует убеждающему воздействию:

- А) страх
- Б) доверие
- В) агрессия

8. Высшим уровнем коммуникативной компетенции является:

- А) неосознанная компетентность
- Б) осознанная некомпетентность
- В) осознанная компетентность
- Г) неосознанная некомпетентность

9. Нам мешает слушать и слышать партнера:

- А) агрессивное состояние партнера
- Б) многословие партнера
- В) сосредоточенность на выработке своего ответа

10. Напряжение партнера снижается если:

- А) перебить его
- Б) вербализовать его состояние
- В) игнорировать его интересы и состояние

11. Одним из приемов, стимулирующих общение является:

- А) оттягивание признания своей не-правоты
- Б) оттягивание возражений
- В) категоричность высказываний

12. Предметной основой тренинга креативности является:

- А) конфликтная ситуация
- Б) стандартная ситуация
- В) проблемная ситуация

13. Тренинг креативности направлен на:

- А) повышение межличностной чувствительности
- Б) расширение внутренней свободы самовыражения
- В) повышение эффективности взаимодействия

14. Из перечисленных ниже методов стимулирования творчества уберите лишнее:

- А) метод «абсурда»
- Б) метод «мозгового штурма»
- В) метод «скрытого мотива»
- Г) метод «синектика»
- Д) метод «рекодификации»

15. Школа групповой динамики связана с именем:

- А) Карл Роджерс
- Б) Якоб Морено
- В) Курт Левин

16. К числу иррациональных эффектов групповой дискуссии относится:
- А) повышение мотивации
 - Б) повышение количества и качества идей
 - В) снижение «индекса торможения»
17. К числу рациональных эффектов групповой дискуссии относится:
- А) «сдвиг к риску»
 - Б) оценка новизны и оригинальности
 - В) групповая поляризация
18. Критериями эффективности групповой дискуссии являются (уберите лишнее):
- А) высокая оценка дискуссии ее отдельными участниками
 - Б) высокая продуктивность решаемой задачи
 - В) эмоциональная удовлетворенность процессом и результатом дискуссии всех участников группы
19. Тренинг сензитивности направлен на:
- А) повышение межличностной чувствительности
 - Б) повышение творческого потенциала
 - В) повышение способности к саморегуляции
20. Наиболее важным принципом для тренинга сензитивности является:
- А) принцип исследовательской активно-сти
 - Б) принцип объективности
 - В) принцип обратной связи
21. Среди перечисленных ниже видов сензитивности уберите лишнее:
- А) наблюдательская сензитивность
 - Б) теоретическая сензитивность
 - В) биографическая сензитивность
 - Г) номотетическая сензитивность
 - Д) идеографическая сензитивность
22. Из числа психологических проблем педагогической деятельности наиболее актуальной является:
- А) проблема физической напряженности
 - Б) проблема интеллектуальной напряженности
 - В) проблема эмоциональной напряженности
23. Личностно-центрированный подход в психолого-педагогическом тренинге связан с именем:
- А) Курта Левина
 - Б) Эрика Эриксона
 - В) Карла Роджерса
24. Проблемой дисциплины в классе связаны такие мотивы поведения учеников как (уберите лишнее):
- А) мотив избегания неудачи
 - Б) мотив достижения успеха
 - В) мотив привлечения внимания
 - Г) мотив власти
 - Д) мотив мести
25. Из перечисленных ниже механизмов личностного роста уберите лишнее:
- А) сапознание
 - Б) самоосуждение
 - В) самопобуждение
 - Г) программирование роста
 - Д) самореализация
26. Психодинамический подход к тренингу личностного роста ориентирован на исследование:

- А) опыта «здесь и сейчас»
 Б) прошлого опыта
 В) проектирования будущего
27. Гуманистический подход к тренингу личностного роста предполагает прежде всего:
- А) изменение установок
 Б) принятие себя
 В) изменение поведения
28. Когнитивный подход к тренингу личностного роста использует в качестве основного средства воздействия:
- А) гипноз Б) внушение
 В) убеждение
29. Среди перечисленных ниже основных элементов игровых методов уберите лишнее:
- А) инструкция ведущего
 Б) правила игры
 В) постоянный контроль и немедленная коррекция исполнения инструкции
 Г) соревновательный характер
 Д) непредсказуемость итогов
 Е) приоритет процесса над результатом
30. Игровые методы рассчитаны на:
- А) детский возраст
 Б) любой возраст
 В) взрослых людей с развитым интеллектом
31. Игровые методы в тренинге могут быть использованы с целью (уберите лишнее):
- А) диагностики
 Б) психокоррекции
 В) развлечения
 Г) релаксации
 Д) тренировки
 Е) закрепления навыков
 Ж) обучения
 З) самовыражения и самораскрытия
32. 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.
33. 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.
34. 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.

35. 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.

Ответы: 1 В; 2 В; 3 В; 4 Б; 5 Б; 6 Б; 7 Б; 8 А; 9 В; 10 Б; 11 Б; 12 В; 13 Б; 14 В; 15 В; 16 В; 17 Б; 18 А; 19 А; 20 В; 21 В; 22 В; 23 В; 24 Б; 25 Б; 26 Б; 27 Б; 28 В; 29 В; 30 Б; 31 В; 32 В; 33 Г; 34 В; 35 Б.

Вопросы к экзамену

Предполагается два теоретических вопроса и вопрос по рефлексии практического опыта.

1-й Теоретический вопрос из списка:

1. Формы и методы активного социально-психологического обучения.
2. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Понятие, цели, задачи, основные процедуры.
3. Социально-психологический тренинг (СПТ). Планирование задач обучения и развития персонала.
4. Основные методические приемы, используемые в СПТ: групповая дискуссия. Краткая характеристика, цели, задачи, особенности проведения. Пример.
5. Основные методические приемы, используемые в СПТ: ролевая игра. Характеристика, виды, этапы проведения, цели, задачи. Отличие от разыгрывания ролей. Примеры.
6. Основные методические приемы, используемые в СПТ: деловые и управленческие игры. Характеристика, виды, этапы проведения, цели, задачи. Примеры.
7. Основные правила и принципы работы тренинговой группы. Нормы группы. Обсуждение и принятие групповых норм участниками.
8. Оценка результатов (эффективности) тренинга: правила, основные методы.
9. Функция планирования в управлении. Структура процесса планирования. Типология планирования и его принципы. Тренинговые технологии диагностики и развития функции планирования.
10. Функция целеполагания в управлении: особенность функции, виды целей. Тренинговые технологии диагностики и развития функции целеполагания.
11. Функция прогнозирования в управлении. Тренинговые технологии диагностики и развития функции прогнозирования.
12. Функция организации в управлении. Принципы делегирования полномочий. Тренинговые технологии диагностики и развития функции делегирования полномочий.
13. Функция координации действий в управлении. Тренинговые технологии диагностики и развития функции координации действий в управлении.
14. Этапы управления персоналом, направления деятельности руководителя. Тренинговые технологии диагностики и развития способности управления персоналом.
15. Принятие управленческих решений: факторы и стратегии. Этапы процессуального инварианта (последовательность этапов выработки решения). Тренинговые технологии диагностики и развития навыка принятия управленческих решений.
16. Классификация организационных решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

17. Общая характеристика контрольно-коррекционной функции. Принципы реализации контрольно-коррекционной функции. Тренинговые технологии диагностики и развития контрольно-коррекционной функции.

18. Формы и методы активного социально-психологического обучения. Психологические закономерности методов активного обучения (К. Фопель, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.).

19. Основные методические приемы, используемые в СПТ: письменные и устные упражнения. Краткая характеристика, цели, задачи, особенности проведения. Примеры.

20. Основные методические приемы, используемые в СПТ: психогимнастика. Понятие, краткая характеристика, цели, задачи, особенности проведения. Примеры.

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

22. Основные правила и принципы работы тренинговой группы. Нормы группы. Обсуждение и принятие групповых норм участниками.

23. Факторы, определяющие эффективность групповой работы. Состав и количество участников. Особенности работы ведущего в различных по составу группах.

24. Структура группы и проблема лидерства. Сплоченность группы. Установки участников, влияющие на эффективность групповой работы.

25. Начало тренинга. Построение пространства групповой работы. Особенности установления контакта с участниками.

26. Проведение процедуры знакомства: цели, этапы, возможные техники. Обсуждение регламента работы.

27. Диагностические процедуры в тренинге. Анализ ожиданий участников от работы в группе СПТ: процедуры, техники, цели.

28. «Разогрев» участников, его виды и результаты. Выбор разогрева в зависимости от целей работы. Использование психогимнастики и психотерапевтических техник для «разогрева».

29. Действия ведущего при деструктивном поведении участников. Причины деструктивного поведения и особенности проявления.

30. Организация обсуждения. Проведение рефлексии переживаний, смыслов работы, анализ групповой работы.

31. Стиль и позиция ведущего на различных этапах развития тренинговой группы. Основные ошибки ведущего в проведении тренинга

32. Построение образа ведущего. Уверенное поведение ведущего: правила, основные приемы.

33. Разработка программы тренинга: подходы, правила и процедуры.

34. Оценка результатов (эффективности) тренинга: правила, основные методы.

2-й Теоретический вопрос

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

3-й Практический вопрос

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

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.

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 | <p>Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, высокому уровню развития умений и навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Это позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.</p> |
| 4 | Хорошо 75-89 | <p>Оценка соответствует достаточно высокому развитию умений и навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Это позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.</p> |

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 3 | Удовлетворительно 60-74 | <p>Оценка свидетельствует о допустимом уровне умений и навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Это может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи внешнего специального обучения.</p> |
| 2 | Неудовлетворительно 0-59 | <p>Оценка свидетельствует о частичном наличии умений и навыков:</p> <p>использовать различные виды активного обучения, в зависимости от поставленных целей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>Проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии внешнего комплексного обучения.</p> |

При оценивании результатов обучения используется следующая шкала оценок:

| | |
|------------------------------------|--|
| 100% - 90% (отлично) | Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач |
| 89% - 75% (хорошо) | Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. |
| 74% - 60% (удовлетворительно) | Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. |
| менее 60% (неудовлетворительно) | Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по |

| | |
|--|---|
| | дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы. |
|--|---|

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические рекомендации по написанию проектной работы

Проектная работа является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Проектная работа, как правило, должна содержать следующие структурные элементы: Титульный лист. Содержание. Введение. Основная часть. Заключение. Список литературы. Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт Times New Roman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

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 |

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к зачету и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую

связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая *заголовки*. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, - так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. *Выписать на поля* значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его *простой план*, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять *систему доказательств* основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться *выразить мысль автора своими словами*, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый *отбор цитат*. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для 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. Исхакова 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.

ЭБС IPRbooks <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#>

Для типовых базовых дисциплин (перечень представлен в папке common/Учебно-методические материалы/Типовые базовые РПД) основная и дополнительная литература берется из типовых рабочих программ дисциплин.

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

Перечисляются информационные технологии, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

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.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.