



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

14.02.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***КОРПОРАТИВНЫЙ ТРЕНИНГ***

Направление подготовки (специальность)  
37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль/специализация) программы  
37.05.02 Психология безопасности

Уровень высшего образования - специалитет


Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	5
Семестр	9

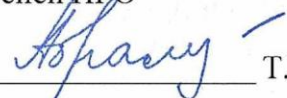
Магнитогорск  
2023 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ Минобрнауки России от 31.08.2020 г. № 1137)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии  
17.01.2023, протокол № 5

Зав. кафедрой  О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  
14.02.2023 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Психологии, канд. пед. наук  Е.Ю. Шпаковская

Рецензент:

Директор ООО «Линия жизни»



Бочкарева И.Ю.

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Целями освоения дисциплины являются развитие способности анализировать формы организации взаимодействия в коллективах, способности разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников, рисков профессиональной деформации, решать организационно-управленческие задачи, организуя деятельность персонала с учетом условий и принципов психологической безопасности

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Корпоративный тренинг входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Производственная - практика по получению опыта профессиональной деятельности

Психология СМИ и связей с общественностью

Психология толпы и массовых беспорядков

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Корпоративный тренинг» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-4	Способен учитывать условия и принципы психологической безопасности при организации деятельности персонала и решении организационно-управленческих задач
ПК-4.1	Выделяет условия и принципы психологической безопасности при организации деятельности персонала и решении организационно-управленческих задач
ПК-4.2	Использует эффективные методы организации деятельности персонала и решения организационно-управленческих задач с учетом условий и принципов психологической безопасности

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 академических часов, в том числе:

- контактная работа – 91 академических часов;
- аудиторная – 90 академических часов;
- внеаудиторная – 1 академических часов;
- самостоятельная работа – 53 академических часов;
- в форме практической подготовки – 0 академических часов;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Корпоративный тренинг в организации								
1.1 Понятие корпоративного тренинга. Организационно-управленческие задачи и психологическая безопасность	9	2			2	Составить глоссарий по теме	Устный опрос	ПК-4.1, ПК-4.2
1.2 Группы в организации		4	8		4	Подготовка отчета по лабораторным занятиям	Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2
Итого по разделу		6	8		6			
2. Полный цикл корпоративного тренинга								
2.1 Анализ потребностей в обучении.	9	2	8		6	Составить схему анализа потребностей в обучении для одного коллектива с учетом условий психологической безопасности	Проверка задания	ПК-4.1, ПК-4.2
2.2 Проектирование программы тренинга		2	8		6	Представить структурные элементы программы корпоративного тренинга. Составить программу тренинга	Программа тренинга	ПК-4.1, ПК-4.2
2.3 Технологии и методы корпоративного тренинга		2	8		6	Составить интеллект-карту по теме Подготовка отчета по лабораторным занятиям	Проверка задания. Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2

2.4 Анализ эффективности тренинга и его последующее сопровождение		2	8		6	Разработать критерии оценки эффективности корпоративного тренинга Подготовка отчета по лабораторным занятиям	Участие в дискуссии. Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2
Итого по разделу		8	32		24			
3. Виды психологических корпоративных тренингов								
3.1 Тренинги сплочения группы и командообразования. Принципы психологической безопасности	9	2	8		6	Составить интеллект карту условий сплочения группы. Отчет по лабораторным занятиям	Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2
3.2 Тренинги асертивности, лидерства и управления в организации		2	8		6	Подготовиться к дискуссии по теме "Лидер и его функции". Подготовить отчет по лабораторным занятиям	Участие в дискуссии. Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2
3.3 Тренинги мотивации, целеполагания, планирования и таймменеджмента			8		4	Привести пример реализации одной из техник целеполагания или планирования. Подготовить отчет по лабораторным занятиям	Проверка задания. Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2
3.4 Тренинг конфликтологической компетентности			4		4	Представить интеллект карту "Факторы обострения и факторы ослабления конфликта" Подготовить отчет по лабораторным занятиям	Проверка задания. Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2
3.5 Тренинги развития мышления и креативности			4		3	Подготовить отчет по лабораторным занятиям	Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2
Итого по разделу		4	32		23			
Итого за семестр		18	72		53		зао	
Итого по дисциплине		18	72		53		зачет с оценкой	

## **5 Образовательные технологии**

Овладение дисциплиной предполагает использование следующих образовательных технологий (методов):

- лекция (вводная, обзорная, репродуктивно-информационная, заключительная).

Целесообразность традиционной лекции состоит в решении следующих образовательных и развивающих задач дисциплины: показать значимость дисциплины для профессионального становления будущего психолога; сформировать мотивацию студентов на освоение учебного материала; связать теоретический материал с практикой будущей профессиональной деятельности;

- лекция-беседа – позволяет учитывать отношение студентов к изучаемым вопросам, выявлять проблемы в процессе их осмысления, корректировать допускаемые ошибки и так далее;

- лекция с разбором конкретных ситуаций – предполагает включение конкретных ситуаций, отражающих проблемы профессиональной деятельности; создается ситуация, позволяющая «перевод» познавательного интереса на уровень профессионального; активизируется возможность занять профессиональную позицию, развить умения анализа, сравнения и обобщения;

Лабораторная работа — одна из разновидностей практических занятий. Предполагает использование методов активного-социально-психологического обучения для овладения практическими умениями и навыками и проводится в форме тренинга. В лабораторных работах моделируются коммуникативные ситуации, ситуации социального взаимодействия. Лабораторные занятия помогают студентам выявлять те или иные закономерности и механизмы, лежащие в основе взаимодействия людей, построения межличностных коммуникаций, взаимоотношений людей в группе и т.п.

Методы лабораторных занятий:

Групповые дискуссии, сюжетно-ролевые и деловые игры, решение кейсов, психогимнастика, медитативные техники. Используются следующие интерактивные методы обучения: работа в команде; Case-study; поисковый метод; решение ситуационных задач; исследовательский метод; эвристическая беседа; метод дискуссии; «мозговая атака»; метод «круглого стола»; метод

«деловой игры»; конкурсы практических работ с их обсуждением; социально-психологический тренинг.

методы интерактивного обучения (презентации, ролевые игры, деловые игры, моделирование и анализ ситуаций) – приучают к коллективным действиям; принятию как самостоятельных, так и скоординированных решений; развивают воображение и интуицию, инициативу, аналитические способности, умения слушать, убеждать, обосновывать; формирует самоконтроль, самообладание, толерантность; эмпатию. Рефлексия – обеспечивает самоанализ и самооценку как своих личностных особенностей и моделей социального поведения, так и своих компетенций в области решения профессиональных задач, достижений, практических навыков.

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. —

288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452504> (дата обращения: 07.10.2020).

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450207> (дата обращения: 07.10.2020).

#### **б) Дополнительная литература:**

1. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/447487> (дата обращения: 07.10.2020).

2. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453554> (дата обращения: 07.10.2020).

#### **в) Методические указания:**

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 18.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

#### **г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

##### **Программное обеспечение**

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно

##### **Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Российская Государственная библиотека. Каталоги	<a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a>



Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru">https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru</a>
Университетская информационная система РОССИЯ	<a href="https://uisrussia.msu.ru">https://uisrussia.msu.ru</a>
Международная база полнотекстовых журналов Springer	<a href="http://link.springer.com/">http://link.springer.com/</a>
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer»	<a href="https://www.nature.com/siteindex">https://www.nature.com/siteindex</a>
Информационная система - Банк данных угроз безопасности	<a href="https://bdu.fstec.ru/">https://bdu.fstec.ru/</a>

### **9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: Доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации

Учебные аудитории для проведения лабораторных занятий: Доска, видеотехника для проведения психологических тренингов

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Доска, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

По дисциплине предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся:

**Раздел 1. Корпоративный тренинг в организации**

**1.1. Понятие корпоративного тренинга. Организационно-управленческие задачи и психологическая безопасность**

Задание : Составить глоссарий по данной теме (20-30 терминов).

**1.2 Группы в организации**

Задание:

Принять участие в лабораторных занятиях. Подготовить отчет, ответив на следующие вопросы:

1. Признаки малых групп в организации
2. Условия продуктивности первичной малой группы.
3. Негативные и позитивные групповые эффекты. Какие из этих эффектов наблюдались в вашей группе?
4. Укажите условия для появления социальной фасилитации и социальной лености в группах.
5. Особенности развития тренинговой группы. Этапы и стадии.
6. На какой стадии развития находится ваша группа?

**2. Полный цикл корпоративного тренинга**

**2.2. Анализ потребностей в тренинге.**

Задание:

1. Составить схему анализа потребностей в обучении для одного коллектива с учетом условий психологической безопасности

Шаги:

Шаг 1 Определение целей организации Когда мы говорим об целях организации или результатах, мы фокусируемся на таких показателях, как финансовые, выручка, прибыль, рентабельность собственного капитала, рентабельность используемого капитала, рост доходов и цена акций, но также и на более мягких результатах, таких как удовлетворенность, лояльность клиентов и организационная культура. Цели организации и результаты трудно поддаются влиянию, поскольку вся организация вносит в них свой вклад, и они в значительной степени подвержены влияниям, выходящим за рамки поведения сотрудников. Это означает, что их трудно улучшить с помощью обучения. Прежде чем перейти к следующему шагу, необходимо изучить, может ли эта организационная цель быть достигнута только с помощью соответствующего поведения на работе (Шаг 2), или же на нее также влияют неуправленческие факторы. Если существуют неуправленческие факторы, которые влияют на эти цели, они должны рассматриваться вместе с обучающим решением.

Шаг 2. Определение релевантного поведения

АПО организации определяет желаемый результат от деятельности сотрудников в поведенческих характеристиках. Проще говоря, какой результат организация хочет получать от своих сотрудников. В ходе АПО к тренингу измеряется существующий трудовой ресурс и его потенциал для выполнения поставленных задач, т.е. выясняется уровень знаний сотрудников; определяются круг обязанностей и порядок их выполнения; выявляется личностное отношение сотрудников к различным аспектам их работы, др. Сопоставив АПО организации и данные, полученные в ходе анализа текущего состояния трудового ресурса, выявляется определенный разрыв между тем, что должны знать, уметь делать и как относиться сотрудники, чтобы компания получила запланированный результат от деятельности и тем, что на данный момент знают, умеют делать и как относятся сотрудники к целям и задачам, поставленным перед ними компанией. Эффективным для организации будет только тот тренинг, который сократит либо же ликвидирует выявленный в ходе АПО разрыв.

Шаг 3 Определение требуемых знаний и навыков

Обозначенное поведение должно быть уточнено через характеристику его составляющих-поведение «разбивается «на» навыки и знания, необходимые для эффективного проявления этого поведения.

Например, для того, чтобы консультанты продавали свои услуги, они должны строить отношения, уметь выявлять и исследовать возможности, предлагать решения и, наконец, заключать

коммерческую сделку. Если бы мы определили эти типы поведения, они выглядели бы примерно так.

Поведение	Описание	Навыки/знания
Строить отношения	Способен выстраивать и поддерживать эффективные отношения с широким кругом потенциальных клиентов; оставаться в центре внимания.	Создавать условия для взаимопонимания Выявлять потребности клиента Узнавать у клиента о предпочтительном способе для связи и устанавливать график связи Гибко менять подход в зависимости от характеристик, потребностей, целей клиента Ориентироваться на долговременное сотрудничество Знать методы продаж Использовать методы урегулирования конфликтов

Чтобы завершить эту структуру, рекомендуется получить информацию от людей в организации, которые уже имеют эти навыки, и вернуться к тому, кто дает задание. Первые могут помочь проверить, помогут ли эти модели поведения, навыки и знания достичь цели, к которой стремится организация, а вторые могут указать, в какой степени знания и навыки точно отражают ключевые компетенции, которые ищет организация.

## 2.2. Проектирование программы тренинга

Осуществить проектирование программы психологического корпоративного тренинга, с использованием методов и технологий активного социально-психологического обучения для осуществления сопровождения управленческих процессов в организации с учетом принципов и условий психологической безопасности, осуществить защиту программы.

В программу должны входить:

- а) титульный лист;
- б) пояснительная записка (содержит краткую информацию о тренинге, его актуальности, цели и задачи тренинга, описание методов активного социально-психологического обучения, которые используются в тренинге (например, мозговой штурм, ролевые игры, дискуссия, психогимнастика, методы арттерапии и т.п.), целевая группа, на которую рассчитан тренинг, ожидаемый эффект – то, что можно получить в результате тренинга (например, знакомство с техниками активного слушания, освоение техники двусторонней аргументации и т.п.);
- в) теоретический материал для тренера;
- г) тематическое планирование,
- д) содержание занятий;
- е) список использованных источников.

## 2.3. Технологии и методы корпоративного тренинга

Задание:

1. Составить интеллект-карту по теме.
2. Принять участие в лабораторных занятиях. Подготовить отчет, ответив на следующие вопросы:

- Методы активного социально-психологического обучения в тренинговой работе
- Преимущества и функции дискуссионных методов в тренинге. Какие дискуссии проходили в ходе лабораторных занятий и каков их результат лично для вас?
- Виды, преимущества и функции игровых методов в тренинге. Какие игровые методы оказали наиболее сильное воздействие на ваши установки и поведение? К каким выводам вы пришли в результате?
- Психогимнастические методы в корпоративном тренинге. Приведите примеры данных методов, выполняющих различные функции в ходе тренинга.
- Медитативные техники в тренинге. Условия, необходимые для проведения. Требования психологической безопасности
- Используемые приемы обратной связи в тренинге

## 2.4 Анализ эффективности тренинга и его последующее сопровождение

Задание:

1. Разработать критерии оценки эффективности корпоративного тренинга
2. Принять участие в лабораторных занятиях. Подготовить отчет, выполнив оценку эффективности двух тренингов по разработанным критериям. Разработать методы сбора информации по выделенным критериям и осуществить сбор информации. Сделать вывод относительно эффективности тренинговых занятий и качества разработанных критериев.

### **Раздел 3. Виды психологических корпоративных тренингов**

#### **3.1 Тренинги сплочения группы и командообразования. Принципы психологической безопасности**

Задание:

1. Составить интеллектуальную карту условий сплочения группы.
2. Подготовить отчет по лабораторным занятиям, ответив на вопросы:
  - Психологические механизмы тренинга сплочения
  - Психологические механизмы тренинга командообразования
  - Основные отличия тренинга сплоченности от тренинга командообразования?
  - Какие методы, на ваш взгляд наиболее оптимальны для тренинга сплочения, а какие для тренинга командообразования?
  - Какие тренинговые упражнения направлены на учет факторов сплочения?
  - Какие тренинговые упражнения направлены на учет факторов построения команды?
  - Какой опыт вы приобрели участвуя в тренингах данной тематики?

#### **3.2 Тренинги асертивности, лидерства и управления в организации**

Задание:

1. Подготовиться к дискуссии по теме "Лидер и его функции".
2. Подготовить отчет по лабораторным занятиям, ответив на вопросы:
  - В чем отличительные понятия «уверенность» и «асертивность»?
  - Опишите признаки асертивного поведения
  - Выскажите свое мнение относительно принципов асертивного поведения
  - Опишите свое отношение к феномену лидерства
  - По результатам дискуссии "Лидер и его функции" определите какие функции лидера вы можете выполнять.
  - На развитие каких лидерских качеств был направлен тренинг?
  - Опишите основные компоненты процесса управления и укажите, какие из них были рассмотрены в тренинговой работе.
  - Опишите свои способности организационно-управленческой деятельности. Какие из них требуют своего совершенствования?

#### **3.3 Тренинги мотивации, целеполагания, планирования и таймменеджмента**

Задание:

1. Привести пример реализации одной из техник целеполагания или планирования.
2. Подготовить отчет по лабораторным занятиям, ответив на вопросы:
  - Сравните две техники целеполагания, сделайте вывод о возможностях и ограничениях каждой из них.
  - Опишите наиболее приемлемый прием планирования для вас
  - Выскажите свое мнение относительно планирования дел по методу В. Парето
  - Осуществите анализ результатов тренингового упражнения «Один день президента» и опишите свои возможности адекватного распределения времени.

#### **3.4 Тренинг конфликтологической компетентности**

Задание:

Представить интеллектуальную карту "Факторы обострения и факторы ослабления конфликта"

Принять участие в лабораторных занятиях. Подготовить отчет, ответив на следующие вопросы:

- Опишите основные виды внутриличностных конфликтов.
  - Условия возникновения внутриличностных конфликтов.

- Переживание внутриличностного конфликта.
- Конструктивная роль внутриличностных конфликтов.
- Условия предупреждения внутриличностных конфликтов.
- Механизмы разрешения внутриличностных конфликтов.
- Предложите механизм урегулирования затянувшегося конфликта на личном опыте

### **3.5 Тренинги развития мышления и креативности**

Задание:

Подготовить отчет, ответив на следующие вопросы:

- В чем преимущества креативного мышления?
- Каковы барьеры, препятствующие креативности?
- Какие из тренинговых упражнений вам наиболее запомнились и почему?
- Какие ресурсы креативности нуждаются в развитии?

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-4: Способен учитывать условия и принципы психологической безопасности при организации деятельности персонала и решении организационно-управленческих задач		
ПК-4.1	Выделяет условия и принципы психологической безопасности при организации деятельности персонала и решении организационно-управленческих задач	<p>Теоретические вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие корпоративного тренинга и его отличительные особенности от бизнес-образования.</li> <li>2. Виды корпоративных тренингов</li> <li>3. Тематика тренингов и уровни проблем в организациях</li> <li>4. Психологическая безопасность персонала</li> <li>5. Основные виды организационно-управленческих задач</li> <li>6. Принципы проектирования программы тренинга</li> <li>7. Цикл Колба в корпоративном тренинге</li> <li>8. Оценка и последующее сопровождение результатов тренинговой работы</li> <li>9. Виды групп в организациях.</li> <li>10. Специфика команд и условия их формирования</li> </ol> <p>Пример задач из профессиональной области</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите, при каких условиях возможно внутрикорпоративное обучение</li> <li>2. Опишите принципы реализации цикла Колба на примере одного из тренинговых занятий</li> <li>3. Определите, для каких видов групп в организации наиболее оптимально подходит мотивационный тренинг?</li> <li>4. Определите, какие условия психологической безопасности нарушены в ситуации: «Сотрудник М просит предоставить ему оплачиваемый отпуск ранее срока по графику, шантажируя руководителя своим увольнением»</li> <li>5. Определите, какие условия</li> </ol>

		<p>психологической безопасности нарушены в ситуации: «Руководитель вынуждает сотрудника согласиться на невыгодные для него условия профессиональной деятельности»</p>
ПК-4.2	<p>Использует эффективные методы организации деятельности персонала и решения организационно-управленческих задач с учетом условий и принципов психологической безопасности</p>	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы и подходы корпоративного тренинга</li> <li>2. Анализ потребностей организации в тренинге</li> <li>3. Определение реалистичного результата программы внедрения корпоративного тренинга.</li> <li>4. Планирование тренинговой работы</li> <li>5. Внедрение результатов тренинга в практическую деятельность организации</li> <li>6. Типовой сценарий корпоративного тренинга</li> <li>7. Методы организации деятельности персонала</li> <li>8. Внедрение принципов психологической безопасности в организации.</li> <li>9. Общая характеристика тренинга сплочения</li> <li>10. Общая характеристика тренинга командообразования</li> <li>11. Общая характеристика тренинга асертивности</li> <li>12. Общая характеристика тренинга лидерства</li> <li>13. Общая характеристика тренинга организационно-управленческих навыков</li> <li>14. Общая характеристика тренинга мотивации персонала</li> <li>15. Общая характеристика тренинга целеполагания и планирования</li> <li>16. Общая характеристика тренинга таймменеджмента</li> <li>17. Общая характеристика тренинга конфликтологической компетентности</li> <li>18. Общая характеристика тренинга развития мышления и креативности</li> </ol> <p>Задачи из профессиональной области</p>

		<p>1. Разработать программу тренинга одной из тематик. Провести апробацию программы на лабораторном занятии и защитить программу тренинга. Осуществить анализ тренинговой работы</p>
--	--	--

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, которые обучающийся должен продемонстрировать на лабораторных занятиях

**Показатели и критерии оценивания зачета с оценкой:**

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«незачтено»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«незачтено»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.