



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
Л.Н. Санникова

06.09.2025 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
2025 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
22.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
06.02.2025 г. протокол № 6

Председатель _____ Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:

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

Рецензент:

директор ООО "Линия жизни", _____ И. Ю. Бочкарева



Лист актуализации рабочей программы

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 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 решать организационно-управленческие задачи с учетом условий и принципов психологической безопасности при организации предоставления социально-психологического сопровождения и оказания социально-психологической помощи трудовым коллективам и организациям

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

Психология безопасности

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 решать организационно-управленческие задачи с учетом условий и принципов психологической безопасности при организации предоставления социально-психологического сопровождения и оказания социально-психологической помощи
ПК-4.1	Соблюдает условия и принципы психологической безопасности при организации предоставления социально-психологического сопровождения и оказания социально-психологической помощи и решении организационно-управленческих задач
ПК-4.2	Использует эффективные средства и приемы организации психологического сопровождения и оказания социально-психологической помощи 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 акад. часов, в том числе:

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

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. 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	Проверка задания. Проверка отчета	ПК-4.1, ПК-4.2

						Подготовка отчета по лабораторным занятиям		
2.4 Анализ эффективности тренинга и его последующее сопровождение	9	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 ассертивности, 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, 2024. – 288 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/538205> (дата обращения: 15.01.2025).

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, 2024. – 370 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5 -9916-8176-6. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/536058> (дата обращения: 15.01.2025).

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, 2024. – 132 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-12444-6 . – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/542916> (дата обращения: 15.01.2025).

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 504 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-3232-4. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/534428> (дата обращения: 15.01.2025).

3. Митрошенков, О. А. Деловые переговоры : учебное пособие для вузов / О. А. Митрошенков. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 315 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07951-7. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/540108> (дата обращения: 15.01.2025).

в) Методические указания:

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://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2391> (дата обращения: 15.01.2025). - 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 ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer Nature»	https://www.nature.com/siteindex
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/

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 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
- Преимуществ 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 интеллект 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 интеллект 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 решать организационно-управленческие задачи с учетом условий и принципов психологической безопасности при организации предоставления социально-психологического сопровождения и оказания социально-психологической помощи		
ПК-4.1	Соблюдает условия и принципы психологической безопасности при организации предоставления социально-психологического сопровождения и оказания социально-психологической помощи и решении организационно-управленческих задач	Теоретические вопросы: 1. Понятие корпоративного тренинга и его отличительные особенности от бизнес-образования. 2. Виды корпоративных тренингов 3. Тематика тренингов и уровни проблем в организациях 4. Психологическая безопасность персонала 5. Основные виды организационно-управленческих задач 6. Принципы проектирования программы тренинга 7. Цикл Колба в корпоративном тренинге 8. Оценка и последующее сопровождение результатов тренинговой работы 9. Виды групп в организациях. 10. Специфика команд и условия их формирования Пример задач из профессиональной области 1. Опишите, при каких условиях возможно внутрикорпоративное обучение 2. Опишите принципы реализации цикла Колба на примере одного из тренинговых занятий 3. Определите, для каких видов групп в организации наиболее оптимально подходит мотивационный тренинг? 4. Определите, какие условия психологической безопасности нарушены в ситуации: «Сотрудник М просит предоставить ему оплачиваемый отпуск ранее срока по графику, шантажируя руководителя своим увольнением» 5. Определите, какие условия психологической безопасности

		нарушены в ситуации: «Руководитель вынуждает сотрудника согласиться на невыгодные для него условия профессиональной деятельности»
ПК-4.2	Использует эффективные средства и приемы организации психологического сопровождения и оказания социально- психологической помощи и решения организационно- управленческих задач с учетом условий и принципов психологической безопасности	Теоретические вопросы 1. Методы и подходы корпоративного тренинга 2. Анализ потребностей организации в тренинге 3. Определение реалистичного результата программы внедрения корпоративного тренинга. 4. Планирование тренинговой работы 5. Внедрение результатов тренинга в практическую деятельность организации 6. Типовой сценарий корпоративного тренинга 7. Методы организации деятельности персонала 8. Внедрение принципов психологической безопасности в организации. 9. Общая характеристика тренинга сплочения 10. Общая характеристика тренинга командообразования 11. Общая характеристика тренинга ассертивности 12. Общая характеристика тренинга лидерства 13. Общая характеристика тренинга организационно-управленческих навыков 14. Общая характеристика тренинга мотивации персонала 15. Общая характеристика тренинга целеполагания и планирования 16. Общая характеристика тренинга таймменеджмента 17. Общая характеристика тренинга конфликтологической компетентности 18. Общая характеристика тренинга развития мышления и креативности Задачи из профессиональной области 1. Разработать программу тренинга одной из тематик. Провести

		апробацию программы на лабораторном занятии и защитить программу тренинга. Осуществить анализ тренинговой работы
--	--	--

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.