

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У)

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Педагогического института


Тарабаева В. Б.

«15» июня 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАБОТЕ С КАДРАМИ

наименование дисциплины (модуля)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки/специальности

Направление подготовки/специальность 37.04.01 Психология

Профиль подготовки/специализация/магистерская программа Психология управления

Автор: доц. кафедры возрастной и социальной психологии, к.псх.н, Кучерявенко И.А.
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа одобрена Кафедра возрастной и социальной психологии

Протокол заседания кафедры от 27.04.2016 № 9
дата

Программа согласована Кафедра возрастной и социальной психологии

Протокол заседания кафедры от 16.05.2016 № 10
дата

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 030300.68 Психология

Автор: доц. кафедры возрастной и социальной психологии, к.псх.н, Кучерявенко И.А.
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа одобрена на кафедре возрастной и социальной психологии

Протокол заседания кафедры от _____ № _____
дата

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра, за которой закреплена дисциплина	Выпускающая кафедра
от _____ № _____ дата	от _____ № _____ дата
от _____ № _____ дата	от _____ № _____ дата
от _____ № _____ дата	от _____ № _____ дата
от _____ № _____ дата	от _____ № _____ дата
от _____ № _____ дата	от _____ № _____ дата

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Тренинговые технологии в работе с кадрами» входит в профессиональный цикл, вариативной части федерального государственного образовательного стандарта по направлению 030300.68 Психология управления, является курсом, ориентированным на усвоение магистрантами навыков тренинговой работы с кадрами. Изучение курса должно также способствовать формированию и развитию у магистрантов коммуникативной компетентности, профессиональной психологической культуры.

Содержание дисциплины логически взаимосвязано с другими частями ООП: «Организационная психология», «Организационное консультирование»

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующий этап для изучения следующих дисциплин: «Основы коучинга», «Психология влияния».

1.2. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование системы теоретических знаний, практических навыков и умений эффективной тренинговой работы как формы социально-психологического обучения людей, развития у них дидактическими средствами необходимых личностных качеств.

Задачи курса «Тренинговые технологии в работе с кадрами»:

- 1) содействовать формированию психотехнологической культуры субъектов образовательного процесса;
- 2) сформировать представление об основах построения тренинговых технологий в работе с кадрами;
- 3) сформировать навыки проведения тренингов;
- 4) содействовать овладению и самостоятельному использованию различных форм работы на тренингах для наилучшего решения задач тренинга в работе с кадрами.

1.3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.3.1. Выпускник должен обладать следующими общекультурными / профессиональными компетенциями (ОК/ПК):

ПК-18 созданию эффективных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности

ПК-19 комплексному профессиональному воздействию на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуации в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека

ПК-20 формулировке обоснованных психологических рекомендаций прикладного профиля на основе теоретических и прикладных исследований

ПК-21 разработке новых средств воздействия на межличностные межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром

1.4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

Индекс компетенции	Индекс образовательного результата	Образовательный результат
ПК-18	З-1	Знать основы создания эффективных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии
ПК-19	З-1	Знать методы комплексного профессионального воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания
ПК-20	З-1	Знать принципы формулировки обоснованных психологических рекомендаций прикладного профиля на основе теоретических и прикладных исследований
ПК-21	З-1	Знать методы разработки новых средств воздействия на межличностные межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром

Уметь:

Индекс компетенции	Индекс образовательного результата	Образовательный результат
ПК-18	У-1	Уметь создавать эффективные программы, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности
ПК-19	У-1	Уметь применять методы комплексного профессионального воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания
ПК-20	У-1	Уметь формулировать обоснованные психологические рекомендации прикладного профиля на основе теоретических и прикладных исследований
ПК-21	У-1	Уметь разрабатывать новые средства воздействия на межличностные межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром

Владеть:

Индекс компетенции	Индекс образовательного результата	Образовательный результат
---------------------------	---	----------------------------------

ПК-18	В-1	Владеть методами создания эффективных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности
ПК-19	В-1	Владеть методами комплексного профессионального воздействию на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания
ПК-20	В-1	Владеть способами формулировки обоснованных психологических рекомендаций прикладного профиля на основе теоретических и прикладных исследований
ПК-21	В-1	Владеть способами разработки новых средств воздействия на межличностные межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром

2. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Вид учебной работы	Форма обучения
	Очная
	Семестр №3
	Всего часов по дисциплине:
	Кол-во часов на вид учебной работы:
Аудиторные занятия (всего)	22
В том числе:	
Лекции (Л)	4
Практические занятия (ПЗ)	22
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)	82
В том числе:	
Бонусы за ритмичность	-
Посещение практических занятий	22
Презентации (Прз)	20
Коллоквиум (Кл)	20
Работа над практическими заданиями и кейсами (К)	20
Всего:	104
Промежуточная аттестация Экзамен (Э)	Э

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела, темы учебной дисциплины (модуля)	Содержание раздела, темы (модуля) в дидактических единицах
1	3	3	4
1.	3	Тема 1. Особенности тренинговой работы	Основы теории тренинга. Механизмы обучения на тренинге:

		<p>психолога в организации</p>	<p>самопрезентация, обратная связь, экспериментирование. Типология тренингов: тренинги выработки навыков и освоения знаний, командные тренинги, тренинги личностного роста. Анализ потребностей в тренинге. Определение потребностей в функциональном тренинге. Потребности организации (интересы руководства). Специфические аспекты клиентов (членов организации): мотивация, психические особенности, профессиональный опыт. Фазы развития тренинговой группы: ориентация, дифференциация, принадлежность. Закономерности групповой динамики. Роль тренера в управлении групповой динамикой. Уровни влияния: личностный, межличностный, групповой.</p>
2.	3	<p>Т е м а 2. К л а с с и ф и к а ц и я м е т о д о в г р у п п о в о й т р е н и н г о в о й р а б о т ы в о р г а н и з а ц и и</p>	<p>Основные направления групповой тренинговой работы в организации: групповая динамика, активизация коллективного мышления, работа по содержанию. Классификация методов групповой работы. Методы содержательной работы группы: построение дерева целей, дерево проблем, сценарный метод, модерация и др. Методы качественной работы группы: социально-психологический тренинг (СПТ), трансактный анализ, гештальт, нейролингвистическое программирование, арт-методы, психодрама, социодрама, ролевые игры и др. Методы структурирования группы: социометрия, ассисмент, методы «разогрева» группы. Методы координатора: модератор, фасилитатор, тренер,</p>

			<p>участник, наблюдатель.</p> <p>Классификация экспериментальных игровых техник: матричные игры, переговорные игры, коалиционные игры, локомоционные игры, социальные игры-ловушки.</p>
3.	3	Тема 3. Бизнес-тренинг	<p>Особенности организации бизнес-тренинга. Три группы бизнес-тренинга: навыковые тренинги, командообразующие тренинги, тренинги личностного роста. Задачи, решаемые каждым видом бизнес-тренинга.</p> <p>Виды бизнес-тренингов согласно тематике: вводный (ориентационный) тренинг, техника продаж, ведение переговоров, навыки презентации, работа с клиентами, принятие управленческих решений.</p> <p>Участники бизнес-тренингов: рядовые сотрудники, линейные менеджеры (супервайзеры, наставники), менеджеры среднего звена, высшее руководство.</p> <p>Уровни обучения: индивидуальный, системный, стратегический.</p>

3.2. ПРАКТИКУМ: ТЕМАТИКА И СОДЕРЖАНИЕ
Не предусмотрен

4. БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Технологическая карта БРС (разработана на кафедре возрастной и социальной психологии доцентом Кучерявенко И.А.)

Дисциплина «Тренинговые технологии в работе с кадрами» для направления подготовки 030300.68 Психология

(3-й семестр: практические занятия - 22; зачет)

Номер учебной темы	Т1				Т2				Т3				Ко нтр	Итог		
Содержание учебной дисциплины (модуля)																
Виды учебной работы																
Количество баллов (max)														100		
№ учебной недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Работа на лекции	1	1	1	1												
Работа на практическом занятии					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1	Тренинг в организации	Манухина, С. Ю.	[Электронный ресурс] / Манухина С. Ю. - Москва : Евразийский открытый институт, 2012. // IPRbooks.	Темы 1, 2, 3
2.	Технология ведения тренинга. –	Пузиков В.Г.	СПб.: Речь, 2010.	Тема 1,2
3.	Тренинг построения карьеры.	Рубштейн Н.В., Жидков Е.	М.: Эксмо, 2010.	Тема 3

5.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1	Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации. –	Базаров Т.Ю.	М.: ИПК ГС, 2000.	Темы 1,2
2	Методы активного социально-психологического	Быков А. К.	М.: Сфера, 2005.	Тема 3

	обучения. –			
3	Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы: Учеб. пособие. –	Вачков И.В.	М.: Эксмо, 2008.	Темы 2,3
4	Практика группового тренинга.	Ли Д.	СПб: Питер, 2009.	Темы 2, 3

5.3. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

- 1) Российская национальная библиотека в Санкт-Петербурге: <http://www.nlr.ru>
- 2) Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы им. М.И.Рудомино (ВГБИЛ): <http://www.libfl.ru>
- 3) Институт научной информации по общественным наукам Российской Академии наук (ИНИОН РАН): <http://www.inion.ru>
- 4) Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского Российской Академии образования (ГНПБ РАО): <http://www.gnpb.ru>
- 5) Научная библиотека Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (НБ МГУ): <http://www.lib.msu.ru>
- 6) School Psychology Resource On-Line – сайт школьной психологии: http://mail.bcpl.lib.md.us/~sandyste/school_psych.html
- 7) PsychSite – большой сайт, разделенный на две основные секции: психологические журналы в сети и 29 общих категорий (областей) психологии: <http://stange.siplenet.com/psycsite/>
- 8) Московский городской психолого-педагогический университет (<http://psychlib.ru/>).

5.4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

В содержании курса широко используются межпредметные связи.

На лекциях рассматривается система базовых понятий курса, как основа для профессионально-педагогических умений магистрантов.

На практических занятиях отрабатывается понятийный аппарат курса (т. е. происходит усвоение содержания базовых понятий, связей и отношений между ними), а также формируются первоначальные навыки теоретического анализа и применения методов в решении практических задач.

Задания для самостоятельной работы ориентированы на продолжение в индивидуальном режиме той работы, что выполняется в ходе практических занятий фронтально или по группам. Цель самостоятельной работы магистрантов по курсу – расширение информированности по основной проблематике курса, формирование (совершенствование) навыков работы.

В ходе подготовки к занятиям магистрантам рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос.

В процессе освоения курса при подготовке к занятиям магистрантам рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

5.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Основное содержание курса излагается в лекционной форме.

Занятия строятся на базе выделенных по каждой теме основных понятий и вопросов для обсуждения. При подготовке к занятиям магистранты должны использовать знания, полученные на лекциях, при изучении литературы, материал уже изученных специальных (профилирующих) предметов, собственный жизненный опыт, а также данные и опыт, приобретенные в процессе профессиональной практики.

5.6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Перечень примерных вопросов к экзамену

1. Основные теории тренинга.
2. Механизмы обучения на тренинге.
3. Типология тренингов.
4. Стратегия развития персонала как элемент стратегии развития организации.
5. Формирование стратегии развития персонала.
6. Диагностика потребности организации в персонале.
7. Технология поиска, подбора и оценки персонала.
8. Внутреннее и внешнее обучение персонала.
9. Методический тренинг коммуникаций в клиентской зоне ("внутреннее обучение персонала").
10. Организация корпоративного обучения. Факторы успеха и причины неудач.
11. Формы групповой работы.
12. Специфика организации и проведения тренингов.
13. Специфика организации и проведения семинаров.
14. Специфика организации и проведения практикумов.
15. Специфика организации и проведения деловых игр.
16. Разработка процедур обучения.
17. Конструирование ролевых игр, дискуссий, упражнений, деловых игр.
18. Оценка эффективности обучения.
19. Критерии, показатели и алгоритмы социально-психологической и экономической эффективности.
20. Профилактика профессионального «выгорания» психологов-тренеров.
21. Личностный рост кадров как процесс и результат тренинга.
22. Зона ближайшего развития участников тренинга как потенциальная возможность обучения и развития.
23. Классификация методов групповой работы.
24. Тренер как основной игрок и источник заражения членов тренинговой группы.
25. Стратегия работы с чувствами и состояниями участников группы (злость, страх, вина).
26. Иррациональные установки и работа с ограничениями мировоззрения

- участников.
27. Выявление неэффективных моделей поведения участников группы в ходе тренинга и модификации их в сторону желаемого поведения.
 28. Моделирование тренинговых упражнений: возможности и проблемы.
 29. Методы и приемы лабиализации и выравнивания эмоционального напряжения участников тренинговой группы.
 30. Способы и методы формирования команд.
 31. Разнообразие подходов к проблеме формирования команд (сильные и слабые стороны, границы применимости, мифы и реальная польза).
 32. Бизнес-тренинг.
 33. Методы принятия группового решения.
 34. Понятие трудовой мотивации.
 35. Сравнительный анализ различных теорий мотивации, результаты их проверки в российских компаниях.
 36. Связь трудовой мотивации с продуктивностью и удовлетворенностью работой.
 37. Приемы и методы коррекции и развития профессиональной адаптации.
 38. Приемы и методы коррекции и развития профессиональной пригодности и компетентности.
 39. Разработка тренинговых программ по увеличению мотивации и продуктивности работников.
 40. Особенности построения тренинговой работы с учетом трудовой мотивации кадров (в том числе с продуктивностью и удовлетворенностью работой).
 41. Организационные конфликты и пути их преодоления.
 42. Формы и методы тренинговой работы по управлению трудовой мотивацией коллектива.
 43. Классификация конфликтов в организации.
 44. Приемы и методы коррекции и развития межличностных отношений в организации.
 45. Игровой метод в ходе тренинговой работы с кадрами.
 46. Роли-функции в дискуссионной группе.
 47. Основные формы дискуссионных методов.
 48. Методы активного социально-психологического обучения в работе с кадрами.
 49. Основная цель тренинговых форм работы с кадрами.
 50. Особенности работы тренера с различными группами («новички», «продвинутые», «топ-менеджмент» и т.д.).
 51. Особенности организации и проведения тренинга личностного роста.
 52. Особенности «корпоративных» и «сборных» групп тренингов.
 53. Диагностика самооценки и уровня профессиональных притязаний группы.
 54. Учет «корпоративного» уровня притязаний при проведении тренинга в организации.
 55. Осознавание групповой динамики и своей роли в ней как обязательное условие эффективного тренинга.
 56. Характеристика основных проблем борьбы за лидерство в группе, конкуренции, фазы агрессии, распределения ролей в группе, их значимость для эффективной работы группы.
 57. Приёмы усиления и ускорения динамики групповых процессов.
 58. Приемы и упражнения создания атмосферы доверия в тренинговой группе.
 59. Характеристика основных тренинговых технологий моделирования ролевых и ситуационных действий в группе тренинга.

Для контроля процесса усвоения знаний магистрантами используется текущий и итоговый контроль. Текущий контроль осуществляется как в ходе традиционных форм –

опроса, контрольных работ, подготовки рефератов по темам практических занятий, так и с помощью тестирования,. По результатам текущего контроля магистрантов производится аттестация.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Преподавание дисциплины происходит с использованием средств мультимедиа, что позволяет студентам знакомиться с информацией как аудиально, так и визуально.

Средства проведения дисциплины: флипчарт/доска и мел, фломастеры для флипчарта