

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



Н.Г. Брюхова
04.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
04.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Социально-психологический тренинг»

Составитель

**Брюхова Н.Г., доц., канд.психол.наук,
доцент кафедры психологии**

Согласовано с работодателями:

**Байбеков Г.П., доцент кафедры
гуманитарных наук и психологии
ФГБОУ ВО «АГТУ»;
Русанова О.А., психолог I категории отряда
охраны ПАО «Газпром» в г. Краснодар**

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Психологическое консультирование

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная, очно-заочная

Год приема

2024

Курс

2 (по очной форме) / 2 (по очно-заочной форме)

Семестр

4 (по очной форме) / 4 (по очно-заочной форме)

Астрахань – 2024

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Социально-психологический тренинг» является приобрести знания, умения и навыки необходимые для организации и проведения тренинга Социально-психологического тренинга.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- изучить теоретические основы организации и проведения тренинга Социально-психологического тренинга;
- развить умения необходимые для организации и проведения тренинга Социально-психологического тренинга;
- развить навыки организации и проведения тренинга Социально-психологического тренинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Социально-психологический тренинг» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, элективная дисциплина, и осваивается в 4 семестре.

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями): Философия, История России, Введение в профессию, История психологии, Психология безопасности, Психология общения, Психодиагностика (с практикумом), Профессиональная этика психолога, Учебные практики.

Знания: Философии, Истории России, Введения в профессию, Истории психологии, Психологии безопасности, Психологии общения, Психодиагностики (с практикумом), Профессиональной этики психолога, Учебных практик.

Умения: Философии, Истории России, Введения в профессию, Истории психологии, Психологии безопасности, Психологии общения, Психодиагностики (с практикумом), Профессиональной этики психолога, Учебных практик.

Навыки: Философии, Истории России, Введения в профессию, Истории психологии, Психологии безопасности, Психологии общения, Психодиагностики (с практикумом), Профессиональной этики психолога, Учебных практик.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Психология личности, Основы психологического консультирования, Основы психотерапии, Организационная психология, Психология нравственности, Производственные практики.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующей(их) компетенции(ий) в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности: *а) универсальной (УК):* Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-3.	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в	Способы работать в команде, проявляет	Демонстрировать способность работать в команде,	Профессиональными компетенциями при демонстрации способности

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
	команде, проявляет лидерские качества и умения	лидерские качества и умения	проявляет лидерские качества и умения	работать в команде, проявлять лидерские качества и умения
	УК-3.2. Демонстрирует способность эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов команд	Способы эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов команд	Демонстрировать способность эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов команд	Профессиональными компетенциями при демонстрации способности эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов команд
	УК-3.3. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Способы эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роль в команде	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Профессиональными компетенциями понимания эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роль в команде

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 3 зачетные единицы (180 часов).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	5	5
Объем дисциплины в академических часах	180	180
Контактная работа обучающихся с	72	108

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения
преподавателем (всего), в том числе (час.):		
- занятия лекционного типа, в том числе:	36	36
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-	-
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	36	72
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-	-
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	108	72
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	зачет – 5 семестр	зачет – 5 семестр

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины

для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Семестр 4.										
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга	7		7					22	36	Коллоквиум, конспекты. Презентация теорий Социально-психологического тренинга. Практическое занятие № 1. «Псевдопрофессиональная деятельность с применением бросового материала»
Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга	7		7					22	36	Коллоквиум, конспекты. Участие в деловой игре. Практическое занятие №2: Деловая игра «Строим организацию»
Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-	7		7					22	36	Коллоквиум, конспекты. Участие в

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
психологическом тренинге и развитию и развитию группы										тренинге. Практическое занятие № 3: Креативная игра «Счастливый случай» Контрольная работа №1.
Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды	7		7					22	36	Коллоквиум, конспекты. Участие в мини-тренинге и мастер- классе. <i>Мини- тренинг по развитию лидерских способностей к предотвращен ию межличностн ых конфликтов.</i> Контрольная работа №2.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	8		8					20	36	Участие в семинаре- тренинге и творческой игре. Мини-тренинг по развитию лидерских качеств, тайм- менеджмента и стресс- менеджмента. Подготовка к зачету.
Контроль промежуточной аттестации										Зачёт
ИТОГО за семестр:	36		36					108	180	
Итого за весь период	36		36					108	180	

для очно-заочной формы обучения

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Семестр 4.										
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга	7		14					15	36	Коллоквиум, конспекты. Презентация теорий Социально-психологического тренинга. Практическое занятие № 1. «Псевдопрофессиональная деятельность с применением бросового материала»
Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга	7		14					15	36	Коллоквиум, конспекты. Участие в деловой игре. Практическое занятие №2: Деловая игра «Строим организацию»
Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитию и развитию группы	7		14					15	36	Коллоквиум, конспекты. Участие в тренинге. Практическое занятие № 3: Креативная игра «Счастливый случай» Контрольная работа №1.
Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии	7		14					15	36	Коллоквиум, конспекты. Участие в мини-тренинге и мастер-

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
навыков конструктивного общения членов команды										классе. <i>Мини-тренинг по развитию лидерских способностей к предотвращению межличностных конфликтов.</i> Контрольная работа №2.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	8		16					12	36	Участие в семинаре-тренинге и творческой игре. Мини-тренинг по развитию лидерских качеств, тайм-менеджмента и стресс-менеджмента. Подготовка к зачету.
Контроль промежуточной аттестации										Зачёт
ИТОГО за семестр:	36		72					72	180	
Итого за весь период	36		72					72	180	

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; ПП – практическая подготовка; КР / КП – курсовая работа / курсовой проект; СР – самостоятельная работа.

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		УК-3	
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга	36	+	1

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		УК-3	
Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга	36	+	1
Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитию и развитию группы	36	+	1
Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды	36	+	1
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	36	+	2
Итого	180	+	2

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга

Цель, задачи и предмет дисциплины. Лидерство как руководство группой и управление организацией. Лидерство как служение идеалам. Ведущий тренинга как человек, который ведет за собой группу, у кого есть последователи; принимающий ответственные решения и несущий ответственность за группу. Ведущий тренинга как выразитель потребностей группы и личность, играющая в организации ключевую роль. Формальное и неформальное лидерство. Отличительные черты ведущего тренинга и менеджера. Лидерство как процесс. Функции лидера. Лидерство как статус. Эффективность результата деятельности ведущего тренинга организации и лояльность персонала. Лидерство как социально-психологический феномен. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга. Гендерные исследования Социально-психологического тренинга. Национальные особенности Социально-психологического тренинга.

Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга

Психологические теории социально-психологического тренинга. Психология личности лидера. Концепции социально-психологического тренинга: личностный подход, поведенческий подход, ситуационный подход, системный подход. Диагностика лидерских качеств. Стили управления и руководства. Индивидуальный стиль деятельности и руководства. Теории принятия управленческих решений. Гармоничное лидерство. Диагностические маркеры эффективного лидера. Анализ стилей социально-психологического тренинга. Теория стиля руководства Мак'Грегора. Управленческая решетка Блейка-Моутон. Четыре системы Лейкерта: эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая,

основанная на участии.

Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитии и развитию группы

Роль ведущего тренинга в формировании и развитии организационной культуры. Возможности ведущего тренинга в коучинге персонала. Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании. Девиации сотрудников на рабочем месте. Сопротивление работников организационной культуре компании. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды. Выгорание ведущего тренинга и менеджера. Деятельность ведущего тренинга по профилактике выгорания, стагнации и депрофессионализации специалистов.

Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды

Конструктивное общение и конфликты ведущего тренинга и членов группы. Особенности лиц с низкой культурой поведения и нарушенной коммуникации. Правила поведения людей с низкой культурой человеческого общения: правило силы, правило «козла отпущения», правило отвода агрессии от себя, правило «круговой поруки» и др. нарушения коммуникации. Нарушения коммуникации при выгорании и прочих личностно-профессиональных деформациях и деструкциях. Особенности поведения конфликтной личности. Анализ конфликтогенов и причин межличностных и организационных конфликтов. Типы конфликтогенов:

- 1) Стремление к превосходству, цель которого – возвыситься над другими (прямые его проявления в виде приказа, обвинения, насмешки, замечания, угрозы, снисходительного отношения, а также хвастовство, категоричность, навязывание советов, перебивание собеседника, утаивание информации, нарушение этики, обман).
- 2) Проявления агрессивности как попытки самоутверждения, выражение протеста против своего зависимого положения, снятия напряженности, защитной реакции при фрустрации как препятствии к реализации потребностей.
- 3) Проявления эгоизма.

Конфликты между инстанциями личности – Родитель – Взрослый – Дитя (РВД) и их преодоление. Причины межличностных конфликтов (по Э. Берну): тактильный голод как желание физической близости; голод по признанию другими; голод по структурированию времени (бежать – догонять). Смысловой голод личности (по С.В. Ковалеву). Базовая мета-позиция личности: «Я+, Другие+, Мир+».

Конфликтный треугольник Карпмана и посредник вне его. Выходы из позиций Тирана, Жертвы и Спасателя: 1) Разоблачение игры («Да, но...», «Попался, негодяй!», «Пни меня!», «Загнанная домохозяйка» и др.). 2) Игнорирование игры. 3) Предложение альтернативы (например, игра в шахматы, доращивание Взрослого, принятие Естественного Дитя). 4) Принять участие в игре, обесценив конфликтную позицию конфликтной личности.

Продуктивное общение. Техники конструктивного общения. Коммуникативная и конфликтологическая компетентность лидера. Стратегии поведения в конфликте. Продуктивные стратегии ведущего тренинга в управлении конфликтами. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды. Тренинг коммуникативной культуры ведущего тренинга группы. Тренинг конфликтологической компетентности лидера.

Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности

Технологии, методы и способы воспитания лидеров команд. Игра как метод формирования карьерных ориентаций личности и воспитания лидера. Игро моделирование в работе с лидерами

различных социальных групп. Виды и функции игр в диагностике и развитии Социально-психологического тренинга. Игровая коррекция поведения лидера. Приемы и способы воспитания и развития лидерских качеств. Игра как метод развития лидерских качеств. Игра в развитии продуктивных стратегий совладания ведущего тренинга с ситуациями стресса. Развитие в игровой деятельности профессиональной рефлексии лидера. Диагностика и коррекция патогенного мышления лидера. Преодоление выгорания менеджера с помощью релаксационных игр. Оптимизация стратегий поведения ведущего тренинга в конфликтной ситуации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине

Лекционные занятия предполагают освещение преподавателем с помощью презентаций учебного материала. Занятие выстраивается на основе актуализации поисковой активности студентов с применением элементов образовательных (краткое тестирование-опрос, выполнение теоретических заданий, педагогические игровые упражнения, игровое проектирование, научнопрактический проект с его презентацией, групповые творческие задания с исполнением мастер-классов) технологий.

На лекционных занятиях предполагается применение и информационных технологий: использование возможностей Интернета, электронной почты преподавателя, средств представления учебной информации, системы Электронное образование.

Основные аспекты курса, необходимые для усвоения указаны в его содержании.

Семинарские занятия предполагают опрос учащихся, проведение эвристических бесед, разбор кейс-задач и выполнение теоретических и практических заданий, психодиагностическое обследование с последующим анализом результатов. Одним из основных элементов семинарского занятия являются: психологической групповой дискуссии как метод психологического тренинга, ролевых игр как методическое средство тренинга, метафорических игр, педагогических игровых упражнений, игрового проектирования, научно-практический проект с его презентацией, групповых творческих заданий с исполнением мастер-классов, рефератов, докладов, сообщений, эссе, тестовых заданий и контрольных работ. На семинарских занятиях применяются задания из 7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. Количество и конкретизация, применяемых на занятиях, образовательных и информационных технологий, и глубина погружения в них, будет зависеть от особенностей, обучающейся группы студентов.

Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

- формировать логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание.

Для решения указанных задач студентам предлагаются к прочтению и содержательному анализу тексты, включая научные работы, научно-популярные статьи, документы официального и личного происхождения. Результаты работы с текстами обсуждаются на семинарских занятиях. Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях с помощью устных выступлений студентов и их коллективного обсуждения, так и с помощью письменной контрольной работы. Самостоятельная работа заключается в более глубоком и разностороннем изучении тем учебной программы по курсу дисциплины и рекомендованной литературы. Также возможны задания в виде поиска необходимой информации в Internet и других источниках. Самостоятельная работа студентов подразумевает в том числе и работу под руководством преподавателей (консультации), а также индивидуальную работу студентов в библиотеке.

Дополнительными формами самостоятельной работы являются групповые и индивидуальные задания. Они являются, как правило, продолжением аудиторных занятий и содействуют овладению практическими навыками по основным разделам дисциплины. Контроль выполненной работы осуществляется на очередном семинарском занятии в форме устного опроса, собеседования, тестирования, либо выполнения письменной контрольной работы и т.д.

Виды заданий для самостоятельной работы студентов: **для овладения знаниями:**

- чтение текста (учебника, дополнительной литературы);
- составление плана текста;
- конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами;
- учебно-исследовательская работа; использование
- аудио- и видеозаписей, компьютерной техники в целях поиска дополнительной информации по заданной теме (работа с Интернет-ресурсами, энциклопедиями, дополнительной литературой) и др.;

для закрепления и систематизации знаний:

- работа с конспектом лекции (обработка текста);
- составление плана и тезисов ответа;
- составление таблиц для систематизации учебного материала;
- ответы на контрольные вопросы;
- аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, контент-анализ и др.);

• подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;

• составление библиографии, тестирование и др. *для формирования умений:*

- решение вариативных задач и упражнений;
- выполнение индивидуальных и групповых творческих заданий. Творческие задания, как форма самостоятельной работы, представляют подготовку самостоятельного развернутого ответа по конкретной теме или вопросу. Задания преподаватель предлагает специально для каждой группы, с учетом профиля, по которому группа специализируется и потенциала группы. В ходе выполнения творческих заданий студенты работают индивидуально и в группах, что способствует развитию, как личной творческой инициативы, так и умению работать в команде. Таким образом, развитие и формирование компетенций в курсе будет способствовать эффективности профессиональной деятельности.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента могут являться: уровень освоения студентом учебного материала; умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями стандартов; сформированные умения и навыки в соответствии с целями и задачами изучения дисциплины.

Управление самостоятельной работой студента:

- предварительное указание перечня вопросов, которые предполагается отработать на очередной лекции и практическом занятии;
- согласование тем докладов;
- предоставление студентам методического обеспечения и проведение консультации по подготовке к практическому занятию (рекомендации по написанию докладов, решению задач, подготовке к тестированию; указание перечня основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов и др.);
- контроль за работой студентов на практическом занятии.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины или её отдельных тематических разделов: изучение предполагает предварительное усвоение учебного материала лекционных и семинарских занятий.

Рекомендации по организации их аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы:

а) подготовка к учебным занятиям и работе на учебных занятиях – предполагает обращение к списку основной и дополнительной литературы;

б) подготовка к различным формам контроля – предполагает дополнение ответов, информацией освоенной в процессе самостоятельного обучения;

в) подготовка к работе с источниками информации – предполагает ознакомление с оглавлением, усвоением места информации в структуре знаний, составление краткого плана информации, анализ полученной информации для составления рефератов, докладов и эссе.

г) подготовка к выполнению практических заданий – предполагает всесторонний анализ проблемного поля практического задания, научно обоснованное выполнение задания.

Вопросы и задания для самостоятельной работы обучающихся, материалы, необходимые для подготовки к учебным занятиям (разделы книг, статьи и т. д.): указаны в списке обязательной и дополнительной литературы. Самостоятельная работа обучающихся предполагает освоение информации и навыков, освещенных в следующих учебных пособиях и главы их них:

Бендас Т.В. Социально-психологический тренинг: учебник и практикум для вузов / Т. В. Бендас. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 502 с. – (Высшее образование). Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/453402> (Вход с компьютеров АГУ).

Живица О.В. Лидерство.– М.: Университет "Синергия", 2017. – 192 с. // Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425702166.html>

Ильин В.А. Социально-психологический тренинг: учебник для бакалавриата и магистратуры. Гриф УМО, 2015. – 311 с. // http://urss.ru/PDF/add_ru/191245-1.pdf (Книга доступна в ЭБС biblio-online.ru).

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся

для очной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга	22	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам
Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга	22	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам.
Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитию и развитию группы	22	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам
Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды	22	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	20	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга	22	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам
		Выбранным вопросам. Подготовка к зачёту

для очно-заочной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга	15	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам
Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга	15	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам.
Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитию и развитию группы	15	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам
Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды	15	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	12	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по Выбранным вопросам. Подготовка к зачёту

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно

- чтение и конспектирование основной и дополнительной литературы в процессе подготовки к семинарам, выполнения контрольных работ, самостоятельной учебной работы;
- создание презентаций по изучаемым темам;
- написание эссе «Эффективный Ведущий тренинга организации» (1 -2 страницы печатного текста, отражающего уникальность лидера);
- написание синквейнов, определяющих термины изучаемой дисциплины: лидер, лидерство, коммуникация, общение, культура, конфликт, управление, руководство.

Эссе – это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу, не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Создателем жанра эссе

считается М. Монтень ("Опыты", 1580 г.). В переводе с французского эссе означает «очерк», «набросок».

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы. При написании эссе прекрасно развивается логика, способность аргументировать свое мнение, грамотно преподносить информацию.

Эссе отражает индивидуальные переживания автора, его взгляд на тот или иной вопрос. Признаками эссе являются такие, как: а) наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе; б) эссе предполагает новое, субъективно окрашенный текст о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер; в) в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора – его мировоззрение, мысли и чувства.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями: мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т); мысль должна быть подкреплена доказательствами, поэтому за тезисом следуют аргументы (А). Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: если один аргумент кажется неубедительным, то три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность. Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру: вступление, 1-й тезис и аргументы; 2-й тезис и аргументы. №-й тезис и аргументы; заключение.

Сегодня написание эссе является одним из требований при поступлении в учебное заведение или при трудоустройстве. В зависимости от того, как кандидат сумел себя подать, как описал свои достижения и промахи, работодатель может определить, достаточно ли хорош этот человек для бизнеса, достаточен ли его опыт работы для того, чтобы оправдать надежды и принести в будущем пользу организации. Т.о., конкурс эссе помогает из многих претендентов выбрать самых лучших.

Синквейн – (от фр. cinquains, англ. cinquain) – это пятистрочная стихотворная форма, возникшая в США в начале XX века под влиянием японской поэзии. В дидактических целях этот эффективный метод стал использоваться для развития образной речи, в качестве инструмента для синтеза сложной информации, для оценки уровня сформированности понятийного и словарного запаса обучающихся.

Написание синквейна является формой свободного творчества, требующей от автора умения находить в информационном материале наиболее существенные элементы, делать выводы и кратко их формулировать.

Структура синквейна:

Первая строка – это тема синквейна, она включает в себе одно слово (обычно существительное или местоимение), которое обозначает объект или предмет, о котором пойдет речь.

Вторая строка содержит два слова (чаще всего это прилагательные или причастия), они дают описание признаков и свойств выбранного предмета или объекта для его описания.

Третья строка образована тремя глаголами или деепричастиями, описывающими характерные действия объекта.

Четвертая строка обычно фраза из четырех слов, выражающая личное отношение автора синквейна к описываемому предмету или объекту.

Пятая строка – одно слово, характеризующее суть предмета или объекта.

В дидактических целях четкое соблюдение правил написания синквейна порой не обязательно. Так, в четвертой строке можно использовать и три, и пять слов, а в пятой строке – два слова. Возможны также варианты использования и других частей речи.

Требования по созданию презентации. Презентация – вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по

сбору, систематизации, переработке информации, оформления её в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде.

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть больше 10 слайдов.

Первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название доклада; название образовательной организации; фамилия, имя, отчество автора; курс, группа студента.

Следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы (моменты) представленного материала.

Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста.

В презентации необходимы импортированные объекты из существующих цифровых образовательных ресурсов. Последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Требования к созданию проекта. Проект – это совокупность, система социальных мероприятий, направленных на решение конкретной социальной проблемы. Проект – это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Структура: тема, актуальность, цель, задачи, система мероприятий, сроки, ответственные, формы и методы работы, желаемый результат, предполагаемые риски. Средний объем – от 12 до 15 стр.

Подготовка доклада, реферата, эссе состоит из нескольких этапов:

1. Выбор темы из списка тем, предложенных преподавателем.
2. Сбор материала по печатным источникам (книгам и журналам компьютерной тематики), а также по материалам в сети Интернет.
3. Составление плана изложения собранного материала.
4. Оформление текста (для реферата) в текстовом редакторе *MS Word* или в *OpenOffice.org Writer*.
5. Представление реферата (доклада, эссе) на практическом занятии.

Текст реферата, доклада, эссе включает в себя: титульный лист, оглавление, основную часть, библиографический список.

Требования к оформлению

1. Объем – 3-5 стр.. текста
2. Шрифт
 1. основного текста – Times New Roman Cyr 14 размер.
 2. заголовков 1 уровня – Times New Roman Cyr 16 размер (жирный).
 3. заголовков 2 уровня – Times New Roman Cyr 14 размер (жирный курсив).
3. Параметры абзаца (основной текст) – отступ слева и справа – 0, первая строка отступ – 1,27 см; межстрочный интервал – 1,5 выравнивание по ширине.
4. Параметры страницы: верхнее, нижнее, слева, справа поля 2,5 см. Нумерация страниц – правый нижний угол.
5. Переносы автоматические (сервис, язык, расстановка переносов).
6. Таблицы следует делать в режиме таблиц (добавить таблицу), а не рисовать от руки, не разрывать; если таблица большая, ее необходимо поместить на отдельной странице. Заголовочная часть не должна содержать пустот. Таблицы – заполняются шрифтом основного текста, заголовки строк и столбцов – выделяются жирным шрифтом. Каждая таблица должна иметь название. Нумерация таблиц – сквозная по всему тексту.
7. Рисунки – черно-белые или цветные, формат GIF, JPG. Нумерация рисунков – сквозная по всему тексту.
8. В конце текста должен быть дан список литературы (не менее 3 источников, в том числе это могут быть и адреса сети Интернет). Библиографическое описание (список литературы)

регламентировано ГОСТом 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления» (приложение 1)

Указанные в библиографическом списке источники должны быть приведены в алфавитном порядке. Если при подготовке доклада использовалась литература на иностранном языке, то через интервал после русскоязычного списка должен быть приведен также в алфавитном порядке – иноязычный.

После окончания работы по подготовке текста доклада необходимо расставить страницы (вверху по центру) и сформировать оглавление. Оглавление должно быть размещено сразу же после титульной страницы.

6.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Образовательные и информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – активные и интерактивные формы проведения занятий: компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги, диспуты, дебаты, портфолио, круглый стол. По тематикам курса предполагаются встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Образовательные и информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий применяются с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся и в сочетании с внеаудиторной работой.

6.1. Образовательные технологии

Формы учебных занятий по дисциплине, подобраны с целью развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества. Применяются образовательные технологии: интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые и деловые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей. Преподавание дисциплин (модулей) может проходить в форме курсов, симуляции, технологии open space / открытое пространство, мастерская будущего, peer education / равный обучает равного; экспресс-семинары, проектные семинары; бизнес-тренинги (business training), кейс-стади (case-study), обучение действием («action learning»), метафорическая игра, педагогические игровые упражнения (в качестве коллективного задания), мозговой штурм (эстафета), ситуационные методы, тематические дискуссии, игровое проектирование, групповой тренинг, групповая консультация.

Таблица 5. Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга: Современные социально-психологические проблемы Социально-	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	<i>Не предусмотрено</i>

психологического тренинга. Национальные особенности Социально-психологического тренинга			
Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга: Стили управления и руководства. Индивидуальный стиль деятельности и руководства. Теории принятия управленческих решений. Гармоничное лидерство. Диагностические маркеры эффективного лидера	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитию и развитию группы: Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании. Девииации сотрудников на рабочем месте. Сопротивление работников организационной культуре компании. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды. Выгорание ведущего тренинга и менеджера. Преодоление выгорания менеджера с помощью релаксационных игр	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды: Продуктивное общение. Техники конструктивного общения. Коммуникативная и конфликтологическая компетентность лидера. Стратегии поведения в конфликте. Продуктивные стратегии ведущего тренинга в управлении конфликтами. Базовые	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	<i>Не предусмотрено</i>

инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды. Конфликтный треугольник Карпмана и посредник вне его. Выходы из позиций Тирана, Жертвы и Спасателя: 1) Разоблачение игры («Да, но.», «Попался, негодяй!», «Пни меня!», «Загнанная домохозяйка» и др.). 2) Игнорирование игры. 3) Предложение альтернативы (например, игра в шахматы, доращивание Взрослого, принятие Естественного Дитя). 4) Принять участие в игре, обесценив конфликтную позицию конфликтной личности. Оптимизация стратегий поведения ведущего тренинга в конфликтной ситуации			
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности: Приемы и способы воспитания и развития лидерских качеств. Игра как метод развития лидерских качеств. Игра в развитии продуктивных стратегий совладания ведущего тренинга с ситуациями стресса. Развитие в игровой деятельности профессиональной рефлексии лидера. Диагностика и коррекция патогенного мышления лидера	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	<i>Не предусмотрено</i>

Реализация дисциплины проходит с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Специфика проведения таких учебных занятий по дисциплине и организации взаимодействия обучающихся и преподавателя: синхронность и (или) асинхронного взаимодействия посредством интернета.

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах online и (или) offline в формах видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме форума, чата, выполнения виртуальных практических работ.

6.2. Информационные технологии

- использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.))
- - использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источник информации
- - использование возможностей электронной почты преподавателя
- - использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.)
- - использование интерактивных средств взаимодействия участников образовательного процесса (технологии дистанционного или открытого обучения в глобальной сети (веб-конференции, форумы, учебно-методические материалы и др.))
- - использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды [*LMS Moodle «Электронное образование»*) или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров].

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox, Google Chrome, Opera	Браузеры
Microsoft Office 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН)

*Наименование современных профессиональных баз данных,
информационных справочных систем*

«Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек.

<http://mars.arbicon.ru>

Справочная правовая система КонсультантПлюс.

Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила.

<http://www.consultant.ru>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Социально-психологический тренинг» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина. Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга	УК-3	Конспект по теме. Написание синквейнов на слова-понятия: лидер, лидерство, харизма, компетентность, этичность, ответственность, организация, руководство, управление, стиль деятельности и др.
Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга	УК-3	Конспект и презентация по теме «Личностный подход к феномену Социально-психологического тренинга». Мотивационный механизм развития и укрепления лидером психологической культуры организации,

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
		ведущей психолого-педагогическую деятельность. Контрольная работа №1.
Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитию и развитию группы	УК-3	Конспект и презентация по теориям о системе управления Д. Мак'Грегора (Х и Y) и Р. Лайкерта (эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии в групповом решении
Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды	УК-3	Конспект о личностном, поведенческом, ситуационном и системном подходах к феномену Социально-психологического тренинга. Участие в мини-тренинге по разрешению конфликтных ситуаций и управлению межличностными конфликтами в рамках профессии. Контрольная работа №2.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	УК-3	Участие в мини-тренинге. Умение делать и получать обратную связь для развития навыка профессиональной рефлексии. Развитие продуктивных стратегий поведения и лидерских качеств в командной деятельности. Итог. тест. Зачёт.

В процессе проведения занятий могут быть использованы элементы таких видов оценочных средств как деловая игра, ролевая игра, кейс-задача, собеседование, контрольная работа, круглый стол, дискуссия, *полемика, диспут, дебаты, портфолио*, практическое задание, разноуровневые задачи и задания (репродуктивного, реконструктивного или творческого уровней), расчётно-графическая работа, реферат, доклад, сообщение, творческое задание, проект, тест, эссе.

Типы контроля для оценивания результатов обучения:

– для оценивания результатов обучения в виде **знаний** могут использоваться: тестирование, индивидуальное собеседование, устные / письменные ответы на вопросы и др.;

– для оценивания результатов обучения в виде **умений и владений** могут использоваться практические задания, включающие одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить, и др.

Практические задания по сложности разделяются на простые и комплексные. Простые практические задания предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием и несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания могут применяться для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развёрнутого ответа, в том числе задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания могут применяться для оценки владений.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7. Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов

Тема 1. Социально-психологический тренинг как научная дисциплина.
Современные социально-психологические проблемы Социально-психологического тренинга

1. Вопросы для обсуждения

- 1) Дайте характеристику феномену Социально-психологического тренинга в социальной психологии.
- 2) Раскройте основные концепции Социально-психологического тренинга.
- 3) Формальное и неформальное лидерство.
- 4) Навыки и компетенции лидеров команд различных организационных культур.
- 5) Профессионально важные качества формального лидера.

Фронтальный опрос

2. Практическое задание (выполнение практических заданий)

Охарактеризуйте:

- 1) Ведущий тренинга и авторитет в деловом общении. Общее лидерство в группе.
- 2) «Эмоциональный» лидер. «Деловой» лидер. «Информационный» лидер.
- 3) Наилучший лидер. Управленческие стили.
- 4) Лидерское руководство малой группой.
- 5) Девиз руководителя-авральщика «Давай-давай, потом разберемся».
- 6) Лидеры-организаторы: «Моя точка зрения – одна из возможных».
- 7) Функциональный авторитет определяется.
- 8) Низкий функциональный авторитет руководителя.

Тематические дискуссии:

- 9) Девиз руководителя-авральщика «Давай-давай, потом разберемся».
- 10) Лидеры-организаторы: «Моя точка зрения – одна из возможных».

Составьте конспект по современным проблемам Социально-психологического тренинга.

Сделайте презентацию по одному из подходов, объясняющих происхождение Социально-психологического тренинга.

Напишите синквейны на слова-понятия: лидер, лидерство, харизма, управление, руководство.

Тема 2. Ведущий тренинга как личность, играющая в организации ключевую роль. Этика социально-психологического тренинга

1. Вопросы для обсуждения

- 1) Харизма неформального лидера.
- 2) Личностный подход к феномену Социально-психологического тренинга.
- 3) Поведенческий подход к феномену Социально-психологического тренинга.
- 4) Ситуационный подход к феномену Социально-психологического тренинга.
- 5) Проблемы российского Социально-психологического тренинга.

2. Практическое задание

1. Напишите *эссе* на тему «Самый эффективный Ведущий тренинга организации», описав личность организационного ведущего тренинга – реального или как образ героя литературного произведения и/или художественного фильма. Требования к написанию эссе смотрите в пункте 5.3.

2. Напишите синквейны на слова-понятия: компетентность, организация, миссия организации, стиль Социально-психологического тренинга, корпоративная культура.

3. Тематические дискуссии:

Личностный подход к феномену Социально-психологического тренинга.

Поведенческий подход к феномену Социально-психологического тренинга.

Ситуационный подход к феномену Социально-психологического тренинга.

Анализ конкретных ситуаций:

Ролевая игра «Деловая игра»: тема «Типы руководителей» (проблема – изучить возможные типы руководителей). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний об возможных особенностях руководителей. Роли – руководителей и подчиненный. Ожидаемый результат по игре – приобрести предостережения к профессиональной деятельности работников.

а) Сыграть роль одного из типов руководителей во взаимодействии с подчиненным. 1) *Руководитель как идеал*. Характерные черты: гордость, удовлетворение, сильное чувство собственного превосходства, напряженность, фрустрация, смущение. Позиция подчиненного: соглашательство, обилие комплиментов, подражание поведению консультанта, ношение сходной одежды, жажда присутствия консультанта, общая идеализация. Способ воздействия: сосредоточение на ожиданиях подчиненного. 2) *Руководитель как провидец*. Характерные черты: ощущение всевидения, чувство высокой профессиональной компетентности, «комплекс бога», сомнения в себе, неуверенность, утрата иллюзий относительно себя. Чувство собственной некомпетентности. Позиция подчиненного: приписывание безграничных знаний и силы консультанту, взгляд на консультанта как на «эксперта», требование ответов, решений, и спрашивание советов. Способы воздействия: сосредоточение на желании подчиненного получить совет, на его нерешительности, на открывающихся возможностях выбора. 3) *Руководитель как воспитатель*. Характерные черты: ощущение симпатии с переходом в сострадание, побуждение утешить, приласкать, успокаивающе прикоснуться, переживание фрустрации, собственной неумелости, депрессия, опустошенность. Позиция подчиненного: бурные эмоции, плач, зависимость и беспомощность, нерешительность, желание физического прикосновения, ощущение незащитности. Сосредоточение на потребности подчиненного находиться в зависимости, чувстве независимости, нежелании брать на себя ответственность, альтернативных способах поведения, установках. 4) *Руководитель как фрустратор*. Характерные черты: неловкость, ощущение балансирования на грани, напряженность, повышенное внимание к реакциям, отторжение и недоступность, нерасположенность к клиенту, чувство неприязни. Позиция подчиненного: оборонительная позиция, бдительность, сдержанность, подозрительность и недоверчивость, феномен «да-нет», «проверка» консультанта. Сосредоточение на установлении доверия, улучшении отношений, направленности переноса, последствиях оказания доверия другим людям, работе с ранними переживаниями. 5) *Руководитель как «пустое место»*. Характерные черты: ошеломление/подавленность, застигнутость врасплох, недостаток признания, ощущение, что тебя используют, переживание собственной никчемности, ощущение обиды, фрустрации, чувство беспомощности. Позиция подчиненного: уход от темы, недостаток внимания, разговорчивость, тугодумство, бессвязность повествования, перескакивание с предмета на предмет. Способы воздействия: установление контакта, преодоление вербального барьера подчиненного, спокойное реагирование на подчиненного, эффект дистанцирования.

б) Продемонстрируйте позиции: *Руководитель – нейтральный советчик*: стадии выслушивания, дополнительных вопросов, высказывания советов, рекомендаций. Достоинства заключаются в правильности подхода, а недостатки позиции – в ее излишней заформализованности; *Руководитель – программист*, ориентированный на составление программы возможных способов воздействия на подчиненного с ориентацией на объект действий и способы их реализации; *Руководитель – слушатель*, которого отличают психологическая и коммуникативная ценность позиции для подчиненного, самостоятельное принятие решения клиентом; *Руководитель – зеркало*, для которого характерно отзеркаливание подчиненного, решение проблемы через «присоединение».

Дать обратную связь из ролей; из роли *Руководителя* с учетом информации о динамике развития подчиненного. Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людьми.

Контрольная работа №1. Вопросы к контрольной работе:

- 1) Концепция Социально-психологического тренинга: личностный подход.
- 2) Концепция Социально-психологического тренинга: поведенческий подход,
- 3) Концепция Социально-психологического тренинга: ситуационный подход.
- 4) Системный подход к описанию феномена Социально-психологического тренинга.

Тема 3. Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и развитию и развитию группы

1. Вопросы для обсуждения

Фронтальный опрос:

Корпоративная культура организации. Навыки и компетенции лидеров команд различных оргкультур.

Четыре системы Лейкерта: эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии.

Теории стиля руководства Мак'Грегора.

Концепция У. Реддина о взаимодействии стиля Социально-психологического тренинга и его восприятии подчиненными.

Теория Ф.Э. Фидлера об условиях Социально-психологического тренинга и типах лидеров команд.

Деятельность ведущего тренинга в направлении интеграции интересов компании и работников.

Управленческая решетка Блейка-Моутон.

Лидерство и принятие решений. Модель принятия управленческого решения Врума-Йеттона.

Групповое управление как наилучший стиль Социально-психологического тренинга.

Факторы, влияющие на стиль Социально-психологического тренинга: характер руководителя, квалификация подчиненных, ситуации.

2. Практическое задание (выполнение практических заданий)

- 1) Сделайте презентацию по теории Д. Мак'Грегора (X и Y) или системе управления Р. Лайкерта (эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии в групповом решении).
- 2) Опишите организационную культуру компании на основе теории Р. Рюттингера.
- 3) Тематические дискуссии:
 1. Корпоративная культура организации. Навыки и компетенции лидеров команд различных оргкультур.
 2. Четыре системы Лейкерта: эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии.
 3. Теории стиля руководства Мак'Грегора.
 4. Концепция У. Реддина о взаимодействии стиля Социально-психологического тренинга и его восприятии подчиненными.
 5. Теория Ф.Э. Фидлера об условиях Социально-психологического тренинга и типах лидеров команд.
 6. Деятельность ведущего тренинга в направлении интеграции интересов компании и работников.
 7. Управленческая решетка Блейка-Моутон.
 8. Лидерство и принятие решений. Модель принятия управленческого решения Врума-Йеттона.
 9. Групповое управление как наилучший стиль Социально-психологического тренинга.
 10. Факторы, влияющие на стиль Социально-психологического тренинга: характер руководителя, квалификация подчиненных, ситуации.

Анализ конкретных ситуаций:

Ролевая игра: тема «Типы людей» (проблема – изучить типы людей). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний об возможных особенностях медиаторов. Роли – манипуляторы. Ожидаемый результат по игре – ознакомиться с внутренним миром манипулятора и предложить выход из манипулятивной стратегии взаимодействия каждого из них.

а) Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людей как:

Диктатор – преувеличивает свою силу, он доминирует, приказывает и цитирует авторитеты – делает все, чтобы управлять своими, жертвами. Разновидности: Настоятельница, Начальник, Босс.

Тряпка – обычная жертва Диктатора и его прямая противоположность. Тряпка развивает

большое мастерство во взаимодействии с Диктатором. Он преувеличивает свою чувствительность. При этом характерные приемы: забывать, не слышать, пассивно молчать. Разновидности: Мнительный, Глупый, Хамелеон, Конформист, Смущающийся, Отступающий.

Калькулятор – преувеличение необходимости все и всех контролировать. Он обманывает, увиливает, лжет, старается, с одной стороны, перехитрить, с другой – перепроверить других. Разновидности: Делец, Аферист, Игрок, Шантажист.

Прилипала – полярная противоположность Калькулятору. Из всех сил преувеличивает свою зависимость. Это личность, которая жаждет быть предметом забот. Позволяет и исподволь заставляет делать за него его работу. Разновидности: Паразит, Нытик, Вечный ребенок, Ипохондрик, Иждивенец, Беспомощный, Человек с девизом: «Ах, жизнь не удалась, и поэтому...».

Хулиган – преувеличивает свою агрессивность, жестокость, недоброжелательность. Управляет с помощью угроз разного рода. Разновидности: Оскорбитель, Ненавистник, Угрожающий, Сварливая Баба («Пила»).

Славный парень – преувеличивает свою любовь, заботливость, внимательность. Он убивает добротой. Разновидности: Угодливый, Добродетельный Моралист, Человек организации.

Судья – преувеличивает свою критичность. Он никому не верит, полон обвинений, негодования, с трудом прощает. Разновидности: Всезнающий, Обвинитель, Обличитель, Собиратель улик, Позорящий, Оценщик, Мститель.

Защитник – противоположность судье. Чрезмерно подчеркивает свою поддержку и снисходительность к ошибке. Он портит всех, сочувствуя сверх всякой меры, и отказывается позволить тем, кого защищает, встать на собственные ноги, и вырасти самостоятельным. Вместо того, чтобы заняться собственными делами, он заботится о нуждах других. Разновидности: Наседка с цыплятами, Утешитель, Покровитель, Мученик, Помощник, Самоотверженный.

б) Для этого сначала выполните упражнения в парах, выполняющих соответственно 1 и 2, 3 и 4, 5 и 6, 7 и 8 роли. Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людьми.

Тема 4. Базовые инструменты ведущего тренинга в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды

1. Вопросы для обсуждения

Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании.

Социально-психологические и педагогические методы работы ведущего тренинга с членами организации.

Роль ведущего тренинга в формировании и развитии организационной культуры.

Возможности ведущего тренинга в коучинге персонала.

Предотвращение девиаций сотрудников на рабочем месте.

Соппротивление работников организационной культуре компании.

Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды.

Выгорание ведущего тренинга и менеджера. Деятельность ведущего тренинга по профилактике выгорания, стагнации и депрофессионализации специалистов.

Методы и способы предотвращения конфликтов ведущего тренинга и членов группы (организации).

Мотивационный механизм развития и укрепления лидером психологической культуры компании.

2. Практическое задание

Тематические дискуссии:

Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании.

Социально-психологические и педагогические методы работы ведущего тренинга с

членами организации.

Роль ведущего тренинга в формировании и развитии организационной культуры.

Возможности ведущего тренинга в коучинге персонала.

Предотвращение девиаций сотрудников на рабочем месте.

Соппротивление работников организационной культуре компании.

Деятельность ведущего тренинга в социально-психологическом тренинге и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды.

Выгорание ведущего тренинга и менеджера. Деятельность ведущего тренинга по профилактике выгорания, стагнации и депрофессионализации специалистов.

Методы и способы предотвращения конфликтов ведущего тренинга и членов группы (организации).

Мотивационный механизм развития и укрепления лидером психологической культуры компании.

Конспект:

1. Составьте конспект, дав определение следующим понятиям: общение, коммуникация и взаимодействие. Опишите известные виды общения. Охарактеризуйте три стороны общения.
2. Составьте конспект, дав определение следующим понятиям: конфликт, конфликтная ситуация, конфликтоген. Опишите основные причины конфликтов и типы конфликтогенов. Охарактеризуйте стратегии поведения в ситуации конфликта, их плюсы и минусы

Анализ конкретных ситуаций:

Креативная игра «Счастливый случай»

Цель: развитие креативности и лидерских качеств у современного менеджера. Ход занятия:

Групповая работа для развития креативных идей к ответу на вопрос «Как развивать лидерские качества у членов коллектива?».

Контрольная работа №2. Вопросы к контрольной работе:

1. Анализ стилей Социально-психологического тренинга.
2. Управленческая решетка Блейка-Моутон о типах лидеров команд и стилях Социально-психологического тренинга.
3. Охарактеризуйте четыре системы управления Лайкерта: эксплуататорско-авторитарную, благосклонно-авторитарную, консультативно-демократическую, основанную на участии.

Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд.

Развитие лидерских качеств в командной деятельности

1. Вопросы для обсуждения

Социально-психологические и педагогические методы и способы воспитания лидеров команд.

Воспитание лидерских качеств в процессе социализация личности.

Адаптация/дезадаптация личности и формирование лидерских качеств.

Обучение лидерству и развитие лидерских качеств.

Коммуникативные техники и технологии в развитии лидерских качеств.

Развитие лидерских качеств в командной деятельности.

Методы и способы предотвращения конфликтов ведущего тренинга и членов группы (организации).

2. Практическое задание

- 1) Примите участие в мини-тренинге по развитию продуктивных стратегий поведения и лидерских качеств в командной деятельности.
- 2) Составьте конспект о методах и приемах воспитания ведущего тренинга и развитии лидерских качеств.
- 3) Выполните тест остаточных знаний по данной дисциплине.

Тематические дискуссии:

Социально-психологические и педагогические методы и способы воспитания лидеров команд.

Воспитание лидерских качеств в процессе социализация личности.

Адаптация/деадаптация личности и формирование лидерских качеств.

Обучение лидерству и развитие лидерских качеств.

Коммуникативные техники и технологии в развитии лидерских качеств.

Развитие лидерских качеств в командной деятельности.

Методы и способы предотвращения конфликтов ведущего тренинга и членов группы (организации).

Анализ конкретных ситуаций:

Игра «Строим организацию».

Цель игры: закрепить основы организационной структуры, разработать концепцию организации, ее философию, миссию, девиз и лозунг; формировать лидерские качества в игровой деятельности. Ход занятия: Группа студентов, разбившись на подгруппы, «строит организацию» из геометрических фигур, придумываем миссию, цели и лозунг организации, которой руководит эффективный лидер).

Тестовый контроль остаточных знаний студентов по дисциплине «Социально-психологический тренинг»:

1. Социально-психологический тренинг – это междисциплинарная наука, предметом своего изучения приближающаяся к:

- А) общей психологии Б) патопсихологии
- В) социальной психологии Г) менеджменту
- Д) психологии управления Е) все ответы верны

2. К нижеперечисленным психологическим теориям происхождения Социально-психологического тренинга НЕ относится подход:

- А) психоаналитический Б) когнитивный
- В) профессиональный Г) деятельностный Д) гуманистический Е) поведенческий
- Ж) конфессиональный

3. Среди подходов к изучению феномена Социально-психологического тренинга научно обоснованным, позволяющим проанализировать всю проблему целиком, является подход.

- А) психоаналитический Б) когнитивный
- В) профессиональный Г) деятельностный
- Д) гуманистический Е) поведенческий Ж) системный

4. Стиль деятельности – это:

- А) использование форм, методов, средств и условий для достижения цели
- Б) устойчивая система приемов и способов деятельности, психологических средств уравнивания индивидуальности субъекта с объективными требованиями среды и профессии
- В) индивидуально своеобразная система психологических средств, присущая данному конкретному индивиду

Г) своеобразная, а порой и неповторимая манера выполнения тех или иных действий, к которым прибегает человек для взаимодействия с внешними средовыми условиями

5. Ведущий тренинга – это человек, который...

- А) ведет за собой людей, контролируя самого себя, свои мысли и эмоции
- Б) научился контролировать, мотивировать и направлять людей для выполнения целей и достижения результатов

В) играет в организации ключевую роль

Г) способен вдохновлять и пробуждать желание работать Д) построил себя сам, т.е. сэлф-мэйд (self-made), деловит и успешен Е) интеллектуал, изъявивший желание руководить другими

6. Соотнесите управленческие (административные) стили, выделенные Е. Туник, и их определение.

- 1) Демократичный стиль
- 2) Кооперативный стиль

- 3) Стиль ограниченного участия
- 4) Бюрократичный стиль
- 5) Стиль невмешательства
- 6) Благожелательно-деспотичный стиль
- 7) Авторитарный

А) Незначительная часть управленческих функций делегируется персоналу; создаются исследовательские группы с целью элементарного обновления принципов существования организации.

Б) Этот стиль отражает систему взаимоотношений, для которой характерно постоянное взаимопонимание, сплоченность между администратором, управленческой группой и членами коллектива.

В) Основным источником управления при данном стиле являются официальные документы, справочники, правила учреждения или другие руководства к действию.

Г) Сотрудники одновременно являются членами органов управления, и решение управленческих вопросов может принимать коллегиальный орган.

Д) Руководитель позволяет каждому члену коллектива вести себя так, как ему удобно, не заботясь об объективной оценке или последствиях. Он не способствует выработке коллективных решений, не может принять на себя ответственность в экстремальных ситуациях. В организации имеет место слабый контроль действий подчиненных.

Е) Власть используется для того, чтобы воплотить решения и получить за это признание. Поручения даются руководителем в категоричной форме, они всегда ориентированы на достижение цели, которую имеет в виду руководитель.

Ж) Такой руководитель действительно заботится о людях, с которыми имеет дело, однако он поступает так, как считает нужным, принятие решения всегда принадлежит ему.

7. Интегративными качествами ведущего тренинга являются:

А) сбалансированность психических процессов и самоактуализация Б) компетентность, этичность, ответственность, самостоятельность

В) духовность, ответственность, совестливость Г) социально одобряемые стандарты поведения Д) энтузиазм, храбрость, лояльность, вера

Е) интегрированность, юмор, дружелюбие, уверенность

7. Психологической составляющей индивидуальности считается:

А) личность

Б) темперамент

В) архетип

Г) характер

8. Неповторимость, уникальное своеобразие различных свойств и качеств человека обозначается термином:

А) темперамент

Б) индивидуальность

В)

личность Г)

характер Д)

индивид

9. К «Большой пятерке» качеств ведущего тренинга НЕ относится такая независимая черта, как:

А) доброжелательность

Б) нейротизм

В) открытость опыту

Г) психотизм Д)

экстраверсия Е)

интеллект

10. Соотнесите подходы к определению феномена Социально-психологического тренинга с их определениями.

- 1) когнитивный подход
- 2) деятельностный подход
- 3) психоаналитический подход
- 4) системный подход
- 5) поведенческий подход

А) Лидерство – это особый феномен, включающий в свою структуру мотивационно-ориентировочные, исполнительные и контрольно-оценочные действия, направленные на достижение цели.

Б) Образец поведения ведущего тренинга в совокупности с определенными личностными качествами предполагает существование индивидуального стиля руководства и деятельности лидера.

В) Лидерство обусловлено особой совокупностью установок и более сложной системой конструктов личности, которая лучше запоминает события, связанные с управлением, убедительно объясняет и предсказывает поведение идущих за лидером людей.

Г) Лидерство рассматривается как совокупность биологически заданного природного ядра и прижизненно сформированных инстанций личности.

Д) Лидерство - это феномен, интегрирующий в себе специфические особенности личности, характер ее деятельности, общения и стиля руководства.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачёт

1. «Социально-психологический тренинг» как научная дисциплина. Цель, предмет, задачи учебной дисциплины.
2. Лидерство как социально-психологического феномен. Формальное и неформальное лидерство. Отличия ведущего тренинга и менеджера.
3. Ведущий тренинга как выразитель потребностей группы и личность, играющая в организации ключевую роль. Проблемы российского Социально-психологического тренинга.
4. Психологические теории происхождения Социально-психологического тренинга: психоаналитический подход.
5. Психологические теории происхождения Социально-психологического тренинга: когнитивный подход.
6. Психологические теории происхождения Социально-психологического тренинга: поведенческий подход.
7. Психологические теории происхождения Социально-психологического тренинга: деятельностный подход.
8. Психологические теории происхождения Социально-психологического тренинга: гуманистический подход.
9. Психологические теории происхождения Социально-психологического тренинга: системный подход.
10. Теория Ф.Э. Фидлера о типах и условиях Социально-психологического тренинга.
11. Психология личности лидера. Интегративные качества лидера: компетентность, этичность, ответственность, самостоятельность.
12. Профессионально важные качества современного менеджера.
13. Характеристика классических стилей управления и руководства (по Курту Левину). Гармоничный стиль деятельности лидера.
14. Концепция У. Реддина о взаимодействии стиля Социально-психологического тренинга и его восприятии подчиненными.
15. Решетка стилей Социально-психологического тренинга Р. Блейка и Дж. Моутон. Типология лидеров команд по Р. Блейку и Дж. Моутон.
16. Теория В. Врума о стилях принятия управленческого решения. Правила, повышающие степень принятия решения подчиненными.

17. Роль ведущего тренинга в управлении организационными конфликтами.
18. Оптимальные (продуктивные) и непродуктивные стратегии поведения ведущего тренинга в конфликтной ситуации и в ситуации стресса.
19. Роль ведущего тренинга как посредника в разрешении межличностных конфликтов.
20. Ведущий тренинга как авторитет и медиатор в урегулировании межличностных и организационных конфликтов.
21. Деятельность ведущего тренинга и менеджера по оптимизации работы организации.
22. Профессионализм лидера-менеджера в формировании и развитии организационной культуры.
23. Характеристика стилей мышления лидера. Возможности коррекции патогенного мышления лидера.
24. Роль менеджера в адаптации и социализации персонала.
25. Деятельность ведущего тренинга в обучении и развитии персонала организации.
26. Задачи коучинга для лидеров команд и менеджеров.
27. Проблемы выгорания ведущего тренинга и менеджера. Методы и способы предотвращения выгорания менеджера.
28. Преодоление выгорания ведущего тренинга и менеджера.
29. Методы изучения лидерских качеств.
30. Возможности деловой и ролевой игры в диагностике лидерских качеств. Игры- катастрофы в выявлении ведущего тренинга группы. Игра как метод работы с лидерами различных социальных групп (детских и взрослых).
31. Игро моделирование в коучинге лидеров команд. О.С. Анисимов о профессиональной рефлексии и игро моделировании в реконструкции деятельностного пространства.
32. Организационно-деятельностные игры (ОДИ) в управлении межличностными конфликтами в организациях разного типа.
33. Технологии формирования и развития лидером организационной культуры.
34. Методы коррекции непродуктивного поведения ведущего тренинга школьного класса.
35. Игра как способ передачи групповых, организационных и профессиональных норм.
36. Оптимизация стратегий поведения ведущего тренинга в конфликтной ситуации.
37. Психологические игры в выявлении карьерных ориентаций личности.
38. Игра в развитии продуктивных стратегий совладания ведущего тренинга с ситуациями стресса.
39. Детская игра как метод выявления ведущего тренинга и развития лидерских качеств.
40. Дидактические и ролевые игры в формировании лидерских качеств детей и подростков.

Таблица 9. Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
1.	Задание закрытого типа	Социальное взаимодействие– это: а) система взаимообусловленных социальных действий, связанных циклической зависимостью, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов;	а)	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		б) группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща; в) предполагает выбор, который человек делает только самостоятельно; г) человек, который управляет частью работы организации		
2.		Команда– это: а) группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща; б) эмоционально-нравственная характеристика и черта личности, которая проявляется в готовности помогать другим, проявлять понимание и уважение к взглядам и чувствам, и внимательно относиться к потребностям и благополучию; в) осознанное понимание внутреннего мира или эмоционального состояния другого человека.; г) возможность выбора, возможность действовать в соответствии со своим мировоззрением, внутренними убеждениями	а)	2
3.		Роль – это: а) описание ограниченного множества действий, выполняемых кем-то или чем-то в рамках определённого процесса; б) ее участники объединены поддержкой друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности	а)	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		всех; в) группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща; г) отношения зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им (ретроспективно или перспективно) в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействие ему		
4.		Ведущий тренинга – это: а) человек, который обладает авторитетом в команде, ведет ее к цели, вдохновляет примером. Он несет ответственность за свои решения и не боится сложных задач, влияет на мнения людей и мотивирует их; б) может не быть управленцем; в) человек, который управляет частью работы организации; г) ее участники объединены поддержкой друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности всех	а)	1
5.	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	Выберите определение понятие руководитель и обозначьте отличия руководителя от лидера. Руководитель – это: а) человек, который управляет частью работы организации; б) ее участники объединены поддержкой	а) Руководитель управляет, лидер изменяет и совершенствует. Руководитель – это копия, лидер – это оригинал. Руководитель поддерживает,	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности всех в) психический процесс, вызывающий эмоции и рациональные ассоциации, основанные на моральной философии или системе ценностей личности; г) чувство нравственной ответственности за своё поведение перед окружающими людьми, обществом	лидер развивается. Руководитель фокусируется на системах и структуре, лидер фокусируется на людях. Руководитель полагается на контроль, лидер внушает доверие. Замысел руководителя краткосрочный, у лидера далекие перспективы. Руководитель спрашивает, каким образом и когда, лидер спрашивает, что и почему. Руководитель смотрит на нижнюю строчку с «Итого», лидер поднимает глаза на горизонт. Руководитель подражает, лидер создает. Руководитель принимает текущее положение дел, лидер бросает ему вызов. Руководитель – классический бравый солдат, лидер – это только он сам.	
6.	Задание открытого типа	Перечислите отличительные черты ведущего тренинга и руководителя:	Отличительные черты лидера: Пользуется уважением в команде, к его мнению прислушиваются коллеги. Проявляет инициативу, берет сложные задачи. Формально может не быть руководителем, но часто ему поручают ответственные дела, например наставничество стажеров, руководство проектом	4-6
7.		Перечислите	Отличительные черты	4

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		отличительные черты руководителя:	руководителя: Распределяет задачи и контролирует, как их выполняют. Отвечает не только за личную эффективность, но и за результаты группы. Занимает должность главы отдела или компании, хотя может и не пользоваться авторитетом у сотрудников	
8.		Дайте характеристику руководителю-лидеру	Руководитель-Ведущий тренинга погружен в работу команды, мотивирует ее членов, создает корпоративный дух. Когда же он только делегирует обязанности, его нельзя назвать лидером.	4
9.		Какие есть типы лидеров команд? Приведите примеры.	Типы лидеров команд: Авторитарный, он же деспотичный. Принимает решения без учета мнений команды. Эдакий Урфин Джюс, командующий деревянными солдатами. Например, вводит регламенты, новые техники продаж. Нововведения не обсуждают: сотрудникам остается только подчиниться; Демократический, он же участливый. Ведущий тренинга прислушивается к команде: решения принимают совместно, но последнее слово остается за ним. Таких руководителей могут ошибочно считать мягкими, но это не так.	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			Например, если в отделе вводят KPI, Ведущий тренинга сначала выслушивает мнения, но принимает в расчет и показатели каждого. Затем тестирует новую систему: учитывает обратную связь от большинства и дорабатывает пункты, которые вызвали больше всего вопросов.	
10.		Дайте определение понятию «командообразование». Перечислите преимущества командного стиля работы	Командообразование – это создание группы сотрудников, работающих сообща для достижения общих целей и задач компании в целом и выполнения отдельных проектов. Командный стиль работы даёт много преимуществ – он помогает: повысить производительность труда; дружная команда может выполнять задачи быстрее и качественнее, чем работники по отдельности. создать благоприятный, здоровый психологический климат в коллективе; работа в команде помогает улучшить общение между сотрудниками, повысить их мотивацию. Всё это позволяет создать дружественную атмосферу на рабочем месте, уменьшить стресс, улучшить	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			удовлетворённость работой и предотвратить и горизонтальные, и вертикальные конфликты; снизить текучесть кадров; этот эффект вытекает из ранее названных, так как командный подход повышает лояльность сотрудников. Работники чувствуют, что их ценят и уважают. В здоровой рабочей атмосфере у сотрудников не возникает желания уволиться; повысить качество принятия решений; они станут более выверенными, поскольку будут учтены разные точки зрения и идеи; улучшить инновации; коллектив, ставший командой, обычно работает более творчески, поскольку люди могут более свободно обмениваться идеями и сотрудничать друг с другом.	

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10. Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	<i>Ответ на занятия</i>	5 баллов	30	по расписанию

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
2.	<i>Выполнение практического задания</i>	5 баллов	30	по расписанию
3.	<i>Контрольная работа</i>	5 баллов	30	по расписанию
Всего			90	-
Блок бонусов				
4.	<i>Посещение занятий</i>	3 балла	3	по расписанию
5.	<i>Своевременное выполнение всех заданий</i>	4 балла	4	по расписанию
6.	<i>Ответы на дополнительные вопросы</i>	3 балла	3	по расписанию
Всего			10	-

Таблица 11. Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Опоздание на занятие</i>	-2
<i>Нарушение учебной дисциплины</i>	-3
<i>Неготовность к занятию</i>	-3
<i>Пропуск занятия без уважительной причины</i>	-2

Таблица 12. Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Бендас Т.В. Социально-психологический тренинг: учебник и практикум для вузов / Т. В. Бендас. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 502 с. – (Высшее образование). Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/453402> (Вход с компьютеров АГУ).
2. Живица О.В. Лидерство.– М.: Университет "Синергия", 2017. – 192 с. // Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425702166.html>
3. Ильин В.А. Социально-психологический тренинг: учебник для бакалавриата и магистратуры. Гриф УМО, 2015. – 311 с. // http://urss.ru/PDF/add_ru/191245-1.pdf (Книга доступна в ЭБС biblio- online.ru).
4. Лидерство. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 224 с. [Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961455830.html>].
5. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: Инфра- М, 2010 (624 с.). (в библи. АГУ – 20 экз.).
6. Управление конфликтами в образовательной среде: учебно-методическое пособие. –

Астрахань: Издательство Астраханский университет», 2019. – 148 с. (в библ. АГУ – 5 экз. Есть доступ к электронному ресурсу).

8.2. Дополнительная литература

7. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник. М.: Аспект Пресс, 2002. – 364 с. (в библ. АГУ – 23 экз.).
8. Бендас Т. В. Лидерство в кросс-культурных и гендерных исследованиях. Монография / Т. В. Бендас, И. С. Якиманская. – Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2006. – 294 с.
9. Вернигорова Т. П. Социальное лидерство: учебное наглядное пособие. – М.: МГУУ ПМ, 2013. – 100 с.
10. Ворожейкин И.Е. Конфликтология: Учебник для вузов / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 240 с.
11. Выдающийся руководитель: Как обеспечить бизнес-прорыв и вывести компанию в лидеры отрасли / Немировский И. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – 398 с. [Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961451832.html>].
12. Горанчук В.В. Психология делового общения и управленческих воздействий. Теория и практика: Учеб. пос. / В. В. Горанчук,. – СПб.: Нева, М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2003. – 288 с.
13. Зайцев Л.Г. Организационное поведение: Доп. М-вом образования и науки РФ в качестве учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 "Менеджмент организации" / Л. Г. Зайцев,, М. И. Соколова,. – М.: Экономистъ, 2005. – 665 с. (в библ. АГУ – 40 экз.).
14. Занковский А.Н. Социально-психологический тренинг: от поведенческой модели к культурноценностной парадигме [Электронный ресурс] / А. Н. Занковский. – М. : Изд-во "Институт психологии РАН", 2011. – 296 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru>
15. Ильин В.А. К вопросу об актуальных проблемах организационной психологии: обеспечение эффективности организационного Социально-психологического тренинга – функциональный и личностный аспекты // Социальная психология и общество. – 2010. – № 1. – С. 62-77.
16. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / Бауэр М. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – 198 с. [Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961455397.html>].
17. Молоканов, М. Лидерство по-русски. Руководство пользователя / М. Молоканов; науч. ред. сер. С.Д. Фурта – М.: Рид Медиа, 2013. – 187 с.
18. Оксина К.Э. Власть, принятие решений и лидерство в организациях // Организационное поведение: Учебник. – М.: КНОРУС, 2009. – С. 270-303.
19. Организационное поведение: учеб. пособие: Доп. Советом УМО по образованию в обл. менеджмента в качестве учеб. пособия по направлению "Менеджмент" / О.К. Минева [и др.]. – Астрахань: Астраханский ун-т, 2012. – 148 с. – (М-во образования и науки РФ. АГУ). – На обл.: 80 лет АГУ. (всего 5 экз.: ЕИ-1; РФ-1; УЧ-3).
20. Сергеев А.М. Организационное поведение. – М., 2012. – 322 с. (1 экз. – в читальном зале главного корпуса АГУ и 2 экз. в учебной библиотеке АЦКК).
21. Скотт Дж. Г. Конфликты: пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат, 1991. – 192 с. . // <http://www.rulit.me/books/sila-uma-sposoby-razresheniya-konfliktov-read-315068-1.html>
22. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Минск: Амалфея, 1997. – 288 с. // <https://www.livelib.ru/author/7103/top-viktor-shejnov>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

Наименование ЭБС

Электронно-библиотечная система BOOK.ru https://book.ru
Образовательная платформа ЮРАЙТ , https://urait.ru/
Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех»

Наименование ЭБС
https://biblio.asu.edu.ru Учётная запись образовательного портала АГУ
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. www.studentlibrary.ru Регистрация с компьютеров АГУ
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Для кафедры восточных языков факультета иностранных языков. Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями по направлению «Восточные языки» www.studentlibrary.ru Регистрация с компьютеров АГУ

Перечень общедоступных официальных интернет-ресурсов

Наименование интернет-ресурса	Сведения о ресурсе
Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru	Федеральный портал (предоставляется свободный доступ)
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru	
Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru	
Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) https://fadm.gov.ru	
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru	
Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru	
Российское движение школьников https://рдш.рф	

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины могут быть использованы технические и электронные средства обучения и контроля знаний обучающихся (оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, презентации, фрагменты фильмов, комплекты плакатов, наглядных пособий, контролирующих программ и демонстрационных установок, тренажёры, карты), применение которых предусмотрено методической концепцией преподавания, а также перечень аудиторий без указания на их номера (компьютерные классы, академические или специально оборудованные аудитории и лаборатории, наличие доски и т. д.).

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Приложение
Образец титульного листа

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

Реферат (доклад, эссе)
по дисциплине «.....»
на тему: « _____ »

Выполнил:
студент (ка) гр. _____
Фамилия И.О.

Проверил:
к.псих.н., доц., доц.
Брюхова Н.Г.

Астрахань – 20__ г.