



Факультет	Психологии
Кафедра	Психологии и педагогики
Направление подготовки	37.03.01 Психология
Направленность (профиль)	Психология управления персоналом
Психологические тренинги в организации	Б1.В.ДВ.14.02

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»
ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

УТВЕРЖДЕНА
на заседании Ученого совета университета
протокол № 8 от 31 августа 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Психологические тренинги в организации»**

Трудоемкость: 3 зачетные единицы

Квалификация выпускника: Бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Заведующий кафедрой  С.В. Пазухина

Декан  Н.А. Степанова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	3
3. Объем дисциплины и виды учебной работы.....	3
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.....	4
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	8
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	9
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	9
6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	9
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	9
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	11
7.1. Основная литература.....	11
7.2. Дополнительная литература.....	12
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	12
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	12
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	25
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	26
12. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	27
13. Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины.....	28

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Достижение планируемых результатов обучения, соотнесенных с общими целями и задачами ОПОП, является целью освоения дисциплины (модуля).

Планируемые результаты освоения образовательной программы (код и название компетенции)	Планируемые результаты обучения	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
<p>ПК-10 Способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p>	<p><u>Выпускник знает:</u> современные активные и интерактивные методы обучения и инновационных технологий; <u>Умеет:</u> проектировать образовательную среду при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий;</p>	<p>В соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП</p>
<p>ДПК-3 Способность к работе с персоналом, реализации технологий по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников.</p>	<p><u>Умеет:</u> проводить работу с персоналом по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников. <u>Имеет опыт:</u> проведения работы с персоналом по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников.</p>	<p>В соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина «Психологические тренинги в организации» относится к дисциплинам по выбору вариативной части дисциплин образовательной программы бакалавриата. К началу изучения дисциплины студенты должны владеть базовыми знаниями, умениями и навыками, которые формируются в процессе изучения дисциплин:

Дисциплина «Психологические тренинги в организации» направлена на формирование у студентов профессиональных компетенций. Освоение данной дисциплины необходимо для формирования установок, направленных на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром; пропаганды психологических знаний для работников различных сфер жизни общества.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ**Очная и заочная форма обучения**

Вид учебной работы	Объем зачетных единиц / часов по формам обучения	
	очная	заочная
Максимальная учебная нагрузка (всего)	3/108	3/108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	22	10
в том числе:		
лекции	8	4
практические занятия	12	6
контрольные работы - КСР	2	
Самостоятельная работа студента (всего)	86	94
в том числе:		
внеаудиторная самостоятельная работа по подготовке к лекционным занятиям	30	28
внеаудиторная самостоятельная работа при подготовке к практическим занятиям	30	24
выполнение заданий для самостоятельной работы	10	32
подготовка программы тренинга	10	10
подготовка к зачету	6	
контроль		4
Промежуточная аттестация в форме зачета		

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование тем (разделов).	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий				
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	КСР	Контроль	Самостоятельная работа обучающихся
Раздел 1. Раздел 1. Тренинг как метод интерактивного обучения					
Тема 1.1. История развития групповых методов					4
Тема 1.2. Теоретические и методологические основания тренинга как метода интерактивного организационного обучения	1	1			4
Раздел 2. Общие тренинговые методы и основные методические приемы в тренинге					
Тема 2.1. Общие представления о тренинговом методе					
Тема 2.2. Групповая дискуссия в психологическом тренинге	1	1			3
Тема 2.3. Использование игровых методов в тренинге		1			5
Раздел 3. Технология конструирования и проведения тренингов в организации					

Психологические тренинги в организации		Б1.В.ДВ.14.02			
Тема 3.1. Характеристика и особенности тренинговых групп: процесс группового тренинга и групповая динамика	1	1			4
Тема 3.2. Модели тренинговых групп и особенности проектирования тренинговых обучающих программ в организации	1	1			3
Тема 3.3. Технология разработки и проведения успешного тренинга в организации		1			4
Тема 3.4. Методология и методы проведения активного обучающего тренинга в организации	1	1			4
Раздел 4. Виды тренингов в организации и требования к уровню профессиональной подготовки и личностным качествам ведущего					
Тема 4.1. Коммуникативный тренинг		1			4
Тема 4.2. Проведение эффективных переговоров	1				6
Тема 4.3. Бизнес-тренинг		1			6
Тема 4.4. Интеллектуальный тренинг		1			4
Тема 4.5. Регулятивный тренинг		1			4
Тема 4.6. Мотивационный тренинг	1				5
Тема 4.7. Тренинг специальных умений					5
Тема 4.8. Основы профессиональной подготовки ведущих тренинговых групп в организации	1	1			5
Контроль самостоятельной работы студентов			2		
Подготовка программы тренинга					10
Подготовка к зачету					6
ИТОГО: 108	8	12	2		86

Заочная форма обучения

Наименование тем (разделов).	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий				
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	КСР	Контроль	Самостоятельная работа обучающихся
Раздел 1. Раздел 1. Тренинг как метод интерактивного обучения					
Тема 1.1. История развития групповых методов	1				4
Тема 1.2. Теоретические и методологические основания тренинга как метода интерактивного организационного обучения					4
Раздел 2. Общие тренинговые методы и основные методические приемы в тренинге					
Тема 2.1. Общие представления о тренинговом методе	1				4
Тема 2.2. Групповая дискуссия в психологическом тренинге		1			4
Тема 2.3. Использование игровых методов в тренинге		1			4
Раздел 3. Технология конструирования и проведения тренингов в организации					
Тема 3.1. Характеристика и особенности тренинговых групп: процесс группового тренинга и групповая динамика	1				4
Тема 3.2. Модели тренинговых групп и особенности проектирования тренинговых обучающих программ в организации		1			4
Тема 3.3. Технология разработки и проведения успешного тренинга в организации					4

Психологические тренинги в организации		Б1.В.ДВ.14.02			
Тема 3.4. Методология и методы проведения активного обучающего тренинга в организации		1			4
Раздел 4. Виды тренингов в организации и требования к уровню профессиональной подготовки и личностным качествам ведущего					
Тема 4.1. Коммуникативный тренинг		1			6
Тема 4.2. Проведение эффективных переговоров	1				6
Тема 4.3. Бизнес-тренинг		1			6
Тема 4.4. Интеллектуальный тренинг					6
Тема 4.5. Регулятивный тренинг					6
Тема 4.6. Мотивационный тренинг					6
Тема 4.7. Тренинг специальных умений					6
Тема 4.8. Основы профессиональной подготовки ведущих тренинговых групп в организации					6
Подготовка программы тренинга					10
Контроль					4
ИТОГО: 108	4	6			4 94

Раздел 1. Тренинг как метод интерактивного обучения

Тема 1.1. История развития групповых методов

Групповые формы тренинга. К.Левин (1947) и К.Роджерс (1946) как основоположники практики группового тренинга. Т-группы и их характеристика. М.Форверг как основоположник социально-психологического тренинга (СПТ) (1970). Пять основных типов тренинга по М.Форвергу. СПТ в отечественной практике (1980). Монография Л.А.Петровской (1982), освещающая теоретические и методические аспекты социально-психологического тренинга. Цель и задачи СПТ.

Тема 1.2. Теоретические и методологические основания тренинга как метода интерактивного организационного обучения

Понятие об организационном обучении. Цели, задачи, содержание, виды и формы обучения в организациях. Тренинг в системе методов организационного обучения. Общее представление о психологическом тренинге как методе интерактивного группового обучения. Понятие «Социально-психологический тренинг», его характеристика. Сущностно-содержательная характеристика тренинговых методов активного обучения. Специфика тренинговой формы работы.

Раздел 2. Общие тренинговые методы и основные методические приемы в тренинге

Тема 2.1. Общие представления о тренинговом методе

Определение метода в тренинге. Базовые методы тренинга. Классификации методов тренинговой работы. Эффективность применения методов в тренинге. Проблема выбора метода, при помощи которого передается информация участникам. Важнейшие принципы реализации тренинговых методов. Принцип событийности. Принцип символизма. Принцип транспективы.

Тема 2.2. Групповая дискуссия в психологическом тренинге

Цели и функции групповой дискуссии. Основные фазы групповой дискуссии. Определение цели и темы дискуссии. Сбор информации. Упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации. Подведение итогов дискуссии: сопоставление целей дискуссии с полученными результатами. Рекомендации по проведению аргументации своей точки зрения. Основные формы и типы групповой дискуссии.

Тема 2.3. Использование игровых методов в тренинге

Игровые методы и функции игры. Ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. Использование игровых методов в тренинге. Деловая игра. Анализ понятия «деловая игра». Типология деловых игр. Сценарий проведения деловой игры. Ролевая игра. Понятие роли. Принятие роли. Разыгрывание роли. Преимущества ролевой игры. Недостатки ролевой игры.

Раздел 3. Технология конструирования и проведения тренингов в организации

Тема 3.1. Характеристика и особенности тренинговых групп:

процесс группового тренинга и групповая динамика

Групповая динамика, межличностные отношения, межличностная ситуация в тренинге. Базовые законы групповой динамики тренинге. Стадии развития тренинговых групп и их характеристика. Социально-психологическая и ролевая структура тренинговых групп. Межличностные и групповые конфликты в тренинге. Принятие решений в тренинговых группах. Факторы продуктивности группового социально-психологического взаимодействия в тренинге. Преимущества и недостатки группового тренинга. Правила и принципы в групповом тренинге. Требования к тренинговой группе и особенности комплектования тренинговых групп: методы подбора и формирования группы. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе и их характеристика.

Тема 3.2. Модели тренинговых групп и особенности проектирования тренинговых обучающих программ в организации

Программа и структура группового тренинга. Технология конструирования и разработки сценария группового тренинга. Категории «изменения» и «результат» как опорные положения при планировании тренинга и его эпизодов. Алгоритм создания групповых тренингов. Технология и творчество в проектировании и разработке группового тренинга. Принципы составления тренинговой программы. Психодиагностические и самодиагностические процедуры в групповом тренинге. Требования к оформлению тренинговой программы.

Тема 3.3. Технология разработки и проведения успешного тренинга в организации

Стратегическая тренинговая инициатива и её реализация в организации. Проработка потребностей в организационных тренингах и выявление пробелов в обучении персонала. Психологические особенности обучения сотрудников организации. Обучение в группах и совершенствование общения внутри группы. Технология предоставления и получения обратной связи в организационном обучении. Разработка тренинга в организации. Внутреннее и открытое обучение в организации. Правила проведения успешного тренинга в организации. Технологические особенности работы тренера в организации до тренинга, в процессе его проведения и после тренинга. Посттренинговое сопровождение в организации.

Тема 3.4. Методология и методы проведения активного обучающего тренинга в организации

Постановка целей и определение задач активного тренинга в организации. Подготовка лекции для активного тренинга. Методы экспериментального обучения в активном тренинге. Разработка и планирование последовательности заданий активного тренинга. Использование информационных технологий в активном тренинге. Проведение презентаций и дискуссий в активном тренинге. Проведение структурированных заданий и стимулирование группового обучения. Продление эффектов активного тренинга в организации. Практическое применение навыков, приобретённых в тренинговом обучении и оценка результатов активного тренинга.

Раздел 4. Виды тренингов в организации и требования к уровню профессиональной подготовки и личностным качествам ведущего*Тема 4.1. Коммуникативный тренинг*

Социально-психологический тренинг межличностного общения. Понятия: общение, партнерское общение, эффективное взаимодействие. Вербальное и невербальное общение. Техники установления и поддержания контакта. Парциальные цели беседы. Техники активного и эмпатийного слушания. Учет эмоциональных состояний партнеров по взаимодействию. Рефлексия. Общая структура коммуникативного тренинга.

Тема 4.2. Проведение эффективных переговоров

Основы переговорного процесса. Планирование, цели и средства. Виды переговоров и технологии их проведения. Основной принцип предварительной подготовки. Приоритет интересов. Постановка правильных вопросов. Правила противодействия. Психология и тактика нейтрализации замечаний. Деловая беседа в ситуации конфликта. Принятие решений и завершение беседы. Стратегия беседы. Стратегия и тактика ведения переговоров. Психологическая стратегия. Стратегии урегулирования взаимоотношений. Корпоративная стратегия. Основы аргументации. Методы и приемы аргументирования. Методы воздействия на партнера. Тактика ловушек в переговорах. Экспертные

суждения. Методика самопроверки. Тактика поведения на переговорах. Методы и стили переговоров. Профессиональные техники ведения переговоров.

Тема 4.3. Бизнес-тренинг

Бизнес-тренинги и профессиональные тренинги: технология их организации и проведения. Основные понятия бизнес-презентации. Психологический настрой. Цели и задачи бизнес-презентации. Структура деловой презентации. Эмоции и логика. Экспромт. Удержание внимания аудитории. Установление прочного доверительного контакта с аудиторией. Оформление бизнес-презентации. Групповая динамика. Интерактивная коммуникация с аудиторией. Оперативный маркетинг продаж. Психологическая защита от внешних воздействий. Организация публичного выступления.

Тема 4.4. Интеллектуальный тренинг

Интеллектуальный тренинг как метод преобразования навыков мышления. Проектирование содержания тренинга креативности. Понятие «креативность». Этапы и барьеры креативного процесса. Возможности изучения креативности. Мозговой штурм как метод активного социально-психологического обучения. Общая структура тренинга креативности.

Тема 4.5. Регулятивный тренинг

Содержание и этапы тренинга уверенного поведения. Понятие «уверенность в себе» и «уверенное поведение». Индикаторы уверенного и неуверенного поведения. Источники уверенного, неуверенного и агрессивного поведения. Общая структура регулятивного тренинга.

Тема 4.6. Мотивационный тренинг

Содержание и этапы мотивационного тренинга. Понятие «мотивации». Внутренняя и внешняя мотивация. Классификации мотивов. Возможность изменения мотивации в процессе тренинга. Техники мотивационного тренинга. Общая структура мотивационного тренинга.

Тема 4.7. Тренинг специальных умений

Тренинги специальных умений. Тренинг эффективных продаж. Тренинг формирования команды. Проектирование программ тренинга специальных умений. Общая структура тренинга специальных умений.

Тема 4.8. Основы профессиональной подготовки ведущих тренинговых групп в организации

Тренер и группа. Требования к профессиональной и личностной подготовке тренера. Функции ведущего тренинговых групп в организации. Предмет работы ведущего в группе. Стили ведения тренинговой группы и их характеристика. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности тренера. Навыки ситуативной диагностики в деятельности ведущего тренинговой группы. Аттестация специалиста-тренера. Этические нормы и правила проведения тренинговых групп в организации.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине заключается:

- в работе студентов с лекционным материалом, анализе литературы и электронных источников информации по заданной теме;
- в изучении теоретического материала, необходимого для подготовки к практическим занятиям;

- в выполнении заданий для самостоятельной работы;
- в подготовке к промежуточной аттестации по данной дисциплине.

Организация самостоятельной работы по дисциплине предполагает использование следующего учебно-методического обеспечения:

- материалов лекционных курсов в электронном варианте;
- материалов практических занятий в электронном варианте;
- методических указаний по дисциплине (п.9);
- наглядных материалов;
- комплекса заданий для самостоятельной работы студентов;
- типовых оценочных средств и критериев оценивания;

- балльно-рейтинговой системы оценивания.

При подготовке к учебным занятиям и выполнении самостоятельной работы студентам доступны учебная и учебно-методическая литература, представленная в п. 7; перечень ресурсов сети «Интернет», представленный в п. 8 данной рабочей программы.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Формирование компетенций - ПК-10: способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий. ДПК-3: способность к работе с персоналом, реализации технологий по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников - осуществляется в несколько этапов в соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП, соотношенными с планируемыми результатами обучения по каждой дисциплине (модулю) и практике.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор компетенций	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Знания	современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	Отметка «зачтено» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 21 до 100 баллов (при условии, что на зачете набрано 11- 20 баллов). Отметка «не зачтено» выставляется, если студент в целом за семестр набрал ровно или менее 20 баллов (или на зачете набрал ровно или менее 10 баллов).
Умения	проектировать образовательную среду при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий; проводить работу с персоналом по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников.	
Навыки	проведения работы с персоналом по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников.	

Для оценивания сформированности компетенций обучающихся на разных этапах в процессе освоения программы дисциплины применяется текущий контроль успеваемости (ТКУ) и промежуточная аттестация (ПА).

Текущий контроль успеваемости - проверка усвоения учебного материала, регулярно осуществляемая на протяжении семестра; используется балльно-рейтинговая система. Осуществляется в течение семестра в виде *устного опроса (собеседования по контрольным вопросам раздела или темы)* студентов на занятиях, *выполнения заданий для самостоятельной работы (рабочая тетрадь)*, выступлений с *докладами и сообщениями, практические задания и кейс-задачи*, участие в *дискуссиях* на семинарах, *тестирования, работы на практических занятиях, контрольной работы*.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме *зачета (критерии оценивания представлены в п.б.2 и п. б.4)*.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ**

1. Групповые формы тренинга: содержание, виды.
2. Социально-психологический тренинг как метод активного группового обучения.
3. Установки и убеждения участников, влияющие на продуктивность группового тренинга.
4. Сущность группового тренинга: цели, предмет и задачи группового тренинга.
5. История становления и современное состояние группового тренинга как интерактивного метода обучения личности.
6. Факторы, методы психологического воздействия и механизмы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе.
7. Классификация групповых тренингов: характеристика целей и особенностей организации различных видов групповых тренингов.
8. Психологические особенности тренинговой группы, их анализ и характеристика.
9. Основные роли ведущего, стили руководства тренинговой группой и их характеристика.
10. Коммуникативный тренинг как базовый тренинг активного психологического обучения.
11. Психологический тренинг сензитивности: теоретические основания, технологические особенности организации и проведения.
12. Тренинг креативности: концептуальные основы, базовые понятия и методы тренинга креативности.
13. Методы психологического воздействия и техники групповой работы в групповом тренинге: сплочённость и межличностные отношения в группе.
14. Тренинг личностного роста: теоретические основания и методологические принципы организации и проведения.
15. Социально-психологическая характеристика тренинговой группы: групповая динамика, межличностные отношения и межличностная ситуация в психологическом тренинге.
16. Стадии развития тренинговых групп и их характеристика.
17. Социально-психологическая и ролевая структура тренинговых групп.
18. Основные типологии тренинговых групп и критерии выделения типов тренинговых групп.
19. Особенности разработки и проведения успешного группового тренинга.
20. Межличностные и групповые конфликты в групповом тренинге.
21. Факторы продуктивности группового социально-психологического взаимодействия в тренинговых группах.
22. Правила и принципы в групповом тренинге.
23. Требования к тренинговой группе в организации и особенности комплектования тренинговых групп.
24. Преимущества и недостатки группового тренинга как интерактивной формы организационного обучения.
25. Многочисленные тренинговые группы: особенности и технология работы в многочисленных тренинговых группах.
26. Обратная связь в групповом тренинге, правила обеспечения участников обратной связью.
27. Организационные условия группового тренинга в организации, их анализ и характеристика.
28. Особенности планирования тренинга и составления тренинговой программы.
29. Базовые методы группового тренинга и их характеристика.
30. Диагностические процедуры в групповом тренинге: методы ситуативной диагностики.
31. Психогимнастические упражнения и ролевые игры в групповом тренинге.
32. Психодраматические приёмы и метод фиксированных ролей в групповом тренинге.
33. Дебрифинг, групповая дискуссия и мозговой штурм в групповом тренинге.
34. Домашняя работа в групповом тренинге: особенности и технология задания.

35. Базовые процедуры организации и ведения группового тренинга в организации, их назначение и характеристика.
36. Основные критерии и показатели оценки эффективности группового тренинга в организации, их характеристика.
37. Требования к профессиональной и личностной подготовке тренера. Основные функции ведущего тренинговой группы.
38. Этические нормы и правила в контексте группового тренинга.
39. Алгоритм создания и разработки групповых тренингов.
40. Принципы составления тренинговых программ.
41. Бизнес-тренинги и профессиональные тренинги: технология их организации и проведения.
42. Активный тренинг в организационном обучении и развитии, особенности его конструирования и проведения.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета.

На этапе промежуточной аттестации обучающиеся могут максимально набрать 20 баллов.

Максимальная *рейтинговая оценка* работы студента в течение семестра составляет 100 баллов и включает в себя результаты текущего контроля (устные опросы, участие в семинарах и практических занятиях, выполнение заданий для самостоятельной работы), а также результаты промежуточной аттестации.

Критерии оценки на зачете

На зачете в зависимости от качества ответа студенту ставятся следующие баллы:

11-20 баллов - содержательный, логично выстроенный ответ. Представлено проблемное изложение материала, однако освещение позиций отечественных и зарубежных работ проведено по вопросу не достаточно полно, бессистемно. Не всегда удачно связываются теоретические знания с будущей практической деятельностью. Студент демонстрирует осознанное усвоение информации по предмету; способен синтезировать полученную информацию.

0-10 баллов – ответ поверхностный. Студент слабо владеет теорией вопроса. Допускает много ошибок в изложении фактического материала и затрудняется в определении практической значимости излагаемого вопроса. Отсутствуют выводы. Студент испытывает затруднения при ответе на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора. Он демонстрирует разрозненное усвоение отдельных дефиниций; механически заучивает предложенные в готовом виде результаты синтеза информации по проблематике дисциплины.

Для возможности сопоставления балльных и академических оценок используется следующая *линейная шкала соответствия балльных и академических оценок*.

Баллы, полученные по результатам текущего контроля успеваемости	Баллы, полученные на промежуточной аттестации (зачете)	Общая сумма баллов за дисциплину в семестр	Итоговая отметка
≥ 80	11-20	21 – 100	зачтено
≥ 10	≥ 10	0 – 20	не зачтено

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература в ЭБС университета

1. Куликова, Т.И. Тимбилдинг в образовательной организации [Текст]: учебное пособие / Т.И. Куликова. - Тула: Изд-во: Имидж Принт, 2015. – 140 с. URL: <http://rucont.ru/efd/338173>
2. Куликова, Т.И. Тимбилдинг в образовательной организации [Текст]: учебно-методическое пособие / Т.И. Куликова. - Тула: Изд-во: Имидж Принт, 2015. – 140 с.
3. Психологические тренинги [Текст]: учебное пособие / авт. сост. Т.И. Куликова. - Тула: Имидж Принт, 2013. - 170 с. URL: <http://rucont.ru/efd/338198>

7.2. Дополнительная литература

1. Куликова, Т.И. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Т.И. Куликова. - Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Институт профессиональных инноваций". – М., 2013. - 124 с.
3. Современные персонал - технологии [Текст]: учебное пособие / авт. сост. Т.И. Куликова. - Тула: Изд-во Имидж Принт, 2014. - 150 с.

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

PsyJournals.ru [Электронный ресурс] : портал психологических изданий / ГОУ ВПО Московский городской психолого-педагогический университет. - М. : [б. и.], 2007. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL: <http://psyjournals.ru>

Флогистон [Электронный ресурс]: информационный проект / К. Ефимов; А. Жичкина. - М.: [б. и.], 2003. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL: <http://flogiston.ru/library>

Soc.Lib.ru - Электронная библиотека - Социология, Психология, Управление [Электронный ресурс] : сайт / М. Мошков. - М. : [б. и.], 2003. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL:<http://soc.lib.ru>

Куб - КооВ.Ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Г. Ефимов ; В. Никонов. - М. : [б. и.], [2000]. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL:<http://www.koob.ru>

Библиотека Гумер - Гуманитарные науки [Электронный ресурс] : сайт. - Б.м. : [с. н.], Б. г. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL:<http://www.gumer.info/>

Психпортал [Электронный ресурс] : портал / Изд. дом "Питер". - СПб. : [б. и.], 2001. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL: <http://psy.piter.com/> Универсальные базы данных East View

[Электронный ресурс] : информационный ресурс / East View. – М., 2012. - Загл. с титул. экрана. - URL: www.ebiblioteka.ru

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : информационный портал / ООО "РУНЭБ", Санкт-Петербургский государственный университет. – М., 2010. - Загл. с титул. экрана. - URL: www.eLibrary.ru

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении дисциплины «Психологические тренинги в организации» самостоятельная работа организуется в двух *формах*:

1. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя.
2. Внеаудиторная самостоятельная работа.

Аудиторная самостоятельная работа

- Экспресс-опросы по прочитанной и исходным темам лекции непосредственно в аудитории.
- Отработка практических навыков с использованием алгоритмов работы с таблицами, видеоматериалами и т.д.
- Участие в сценических, организационно-деловых, ролевых играх на практических занятиях.
- Коллективное обсуждение докладов, рефератов на специально отведённом для этой цели времени на занятии.

Работа на лекции является очень важным видом студенческой деятельности для изучения дисциплины «Психологические тренинги в организации». Студентам следует вести конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. или подчеркивать красной ручкой. Целесообразно разработать собственную символику, сокращения слов, что позволит сконцентрировать внимание студента на важных сведениях. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал преподаватель. По результатам работы с конспектом лекции следует обозначить вопросы, термины, материал, который вызывают трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Лекционный материал является базовым, с которого необходимо начать освоение соответствующего раздела или темы.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях. Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т. п. – под руководством и контролем преподавателя.

Этапы подготовки к практическому занятию:

- освежите в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы,
- подберите необходимую учебную и справочную литературу (сборники содержащие описание и методику применения диагностических методик или содержащие описание коррекционных игр и упражнений).

Написание письменных работ значительно облегчит подготовку к зачету. При подготовке к зачету студент повторяет, как правило, ранее изученный материал. В этот период сыграют большую роль правильно подготовленные заранее записи и конспекты. Студенту останется лишь повторить пройденное, учесть, что было пропущено, восполнить пробелы при подготовке к семинарам, закрепить ранее изученный материал.

Примерная тематика практических занятий

Тема: Психологический тренинг как метод практической психологии

Цель: ознакомление с основными характеристиками социально-психологического тренинга.

1. Выявите специфику групповой работы в психоаналитических группах.
2. Дайте общую характеристику групповой работы в гуманистическом подходе.
3. Определите особенности тренинговых групп в бихевиоральном подходе.
4. Групповая работа в гештальт-подходе.
5. Проведите сравнительный анализ психотерапевтических и психокоррекционных групп.
6. Каковы основные цели и задачи тренинговой группы?
7. Назовите субъектов тренинга. Каковы основные роли ведущего группы?
8. Выделите стили руководства группой.
9. Что такое групповые нормы?
10. Раскройте основные принципы работы в группе.
11. Какие факторы, влияют на групповую сплоченность?

Тема: Методы психологического тренинга

Цель: ознакомление с основными методами социально-психологического тренинга.

1. Назовите основные методы, используемые в социально-психологическом тренинге.
2. Какие методы являются наиболее эффективным при работе с детьми и взрослыми?
3. Укажите достоинства и недостатки каждого из методов социально-психологического тренинга.

Тема : Техники общения в конфликтной ситуации

Цель: ознакомление с техниками общения в конфликтных ситуациях.

Примечание: При проведении практического занятия в интерактивной форме предлагается использование принципа интерактивного обучения: «взаимодействие и сотрудничество», предполагающий обязательную организацию совместной деятельности студентов, которая, в свою очередь, означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад; в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.

1. Что такое конфликт, межличностный и межгрупповой конфликт? Конфликт между личностью и группой?
2. Какие основные сложности возникают в процессе разрешения конфликтных ситуаций?
3. Назовите техники работы с конфликтными ситуациями.
4. Какие есть ограничения у данных техник?

Тема : Авторские психологические тренинги

Цель: получить представления о создании авторских программ социально-психологических тренингов.

Примечание: При проведении занятия в интерактивной форме предлагается использование принципа интерактивного обучения: «взаимодействие и сотрудничество», предполагающий обязательную организацию совместной деятельности студентов, которая, в свою очередь, означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад; в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.

1. Установите основную структуру социально-психологических тренингов.
2. Какие рекомендации Вы можете дать тренеру для «разогрева» группы?
3. Что такое динамика группы? Какие факторы оказывают влияние на динамику группы при проведении социально-психологического тренинга?
4. Какие техники и упражнения Вы рекомендуете для составления тематических тренингов (тренинг общения, тренинг креативности, тренинг разрешения конфликтных ситуаций и пр.).

Примерные задания для самостоятельной работы

Индивидуальные творческие задания (проекты):

1. Разработайте сценарий ролевой игры по развитию коммуникативных и организаторских качеств. Каждый студент разрабатывает сценарий одной ролевой игры и представляет его в письменной форме для обсуждения на практическом занятии.
2. Подготовьте и проведите ролевую игру в группе студентов

Индивидуальные творческие задания (проекты):

Разработайте программу тренинга по следующим структурным компонентам:

1. Титульная страница, на которой представлено название программы и имя автора-составителя (поскольку школьный психолог чаще всего пользуется уже известными тренинговыми играми и упражнениями и его программа имеет обычно компилятивный характер, то называться автором программы не вполне этично).
2. Пояснительная записка (обозначаются цели и задачи, обосновывается содержание программы и используемые методы, раскрываются важнейшие теоретические положения, указываются организационные условия проведения занятий и общее количество часов).

3. Тематический план занятий (номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, последовательность блоков или тренинговых модулей).

4. Структура занятий (выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии).

5. Содержание тренинга (является основной частью программы, представляются сценарные планы всех занятий с достаточно подробным описанием используемых упражнений, игр, психотехник и т.п.; упражнения, которые являются оригинальными авторскими разработками, рекомендуется каким-то образом выделить, например звездочкой после названия; упражнения, заимствованные из литературных или иных источников — даже в случае их модификации — желательно снабдить ссылками или примечаниями с указанием номера источника из списка литературы).

6. Список литературы.

Подготовьте одно из занятий и проведите его в группе студентов.

Групповые творческие задания (проекты):

1. Сделайте сравнительный анализ ролевых и имитационных игр. Работа в микрогруппах по 2-3 человека. Анализ производится по плану и предоставляется в печатном виде:

– Цели игр

– Особенности организации игр

– Как реализуются в занятии принципы активного обучения

– Преимущества и ограничения использования ролевых и имитационных игр в психологической практике

2. Сделайте анализ занятия, проведенного с использованием метода ролевой. После участия в занятии студенты, поделившись на микро-группы по 2-3 человека, делают его анализ в письменной форме по следующему плану:

– Этапы реализации метода

– Как были реализованы в занятии принципы активного обучения

– Преимущества и ограничения использования ролевых и имитационных игр в психологической практике

Собеседование по контрольным вопросам раздела или темы

Собеседование – специальная беседа преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитанная на выяснение объема знаний студента по определенному разделу, теме, проблеме и т. п. Собеседование это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний студента по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на собеседование определена в заданиях для самостоятельной работы студента, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения собеседования студент должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.

Примерный перечень вопросов к собеседованию

Раздел 2. Общие тренинговые методы и основные методические приемы в тренинге

1. Что такое групповая дискуссия как метод тренинговой работы?

2. Назовите и охарактеризуйте виды групповой дискуссии.

3. Какие виды игр можно выделить в тренинге? Как вы сами оцениваете роль и значение игровых методов в тренинге?

4. Что понимается под методами развития социальной перцепции?

5. Среди конкретных психотехник сензитивного тренинга выделяют вербальные и невербальные. Как вы думаете, могут ли вербальные и невербальные упражнения преследовать и другие цели, помимо развития навыков социальной перцепции?

6. Какое понятие раскрывается и в следующем определении: "... – погружение участников тренинга в особое заторможенное состояние сознания, способствующее усвоению большого объема информации и упрощающее освоение навыков"?

7. Правомерно ли использование в психологическом тренинге суггестивных (в частности медитативных) техник? Объясните почему.

8. Согласны ли вы с утверждением Л. Ф. Бондаренко, что "... забота об этике является не чем иным, как своеобразным показателем профессиональной пригодности психолога к практической работе"?

Раздел 3. Технология конструирования и проведения тренингов в организации

1. Какие существуют критерии для классификации тренинговых групп?

2. Назовите и охарактеризуйте типы тренинговых групп по основанию цели.

3. Дайте характеристику группе поддержки.

4. В чем специфическая особенность обучающих групп?

5. Какие теоретические направления наиболее подходят для обучающих групп?

6. Охарактеризуйте основные техники, применяющиеся в обучающих группах.

7. Расскажите об особенностях групп личностно-ориентированного направления.

8. Перечислите типы терапевтического воздействия, применяемые в психоаналитических группах.

9. Назовите стадии психотерапевтической работы в гештальт-группах.

10. Назовите основные принципы работы в группах, использующих трансактный анализ.

11. В чем специфические особенности работы в группах арттерапии?

12. Что позволяет выделить сказкотерапию в отдельное направление?

13. На каких принципах базируются группы телесной терапии?

14. Можно ли сочетать методики разных теоретических направлений в одном тренинге?

Доклад, сообщение

Выступление с докладом должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений. Студент должен излагать (не читать) материал выступления свободно. Необходимо концентрировать свое внимание на том, что выступление должно быть обращено к аудитории, а не к преподавателю, т.к. это значимый аспект профессиональных компетенций. По окончании семинарского занятия студенту следует повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для этого студенту в течение семинара следует делать пометки. Более того в случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.

Выступления с докладами и сообщениями

1. Групповая психотерапия и гипноз.

2. Сравнительный анализ групповой психокоррекции, психотерапии и социально-психологического тренинга.

3. Специфика тренингов в бихевиоральном подходе.

4. Использование метафор в тренинге.

5. Психодраматический подход.

6. Трансактный подход в групповой работе.

7. Методы и техники арт-терапии в тренинге.

8. Медитативные техники в тренинге.

9. Роль личностных особенностей тренера в проведении групповой работы.

10. Тренинги личностного роста.

11. Процесс коммуникации.

12. Самооценка коммуникативных качеств личности.

13. Обратная связь в общении.

14. Виды и техники слушания.

15. Трансактный анализ общения.

16. Деловые дискуссии.

17. Ролевое поведение и общение.

18. Методы выхода из конфликтной ситуации.

Внеаудиторная самостоятельная работа

Самостоятельная работа – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной финансовой ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности.

Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами самостоятельной работы студентов являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
 - углубление и расширение теоретических знаний;
 - формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
 - развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
 - формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
 - развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических занятиях, для эффективной подготовки к итоговому зачету.

Практическое задание

Практические задания способствуют формированию навыков самостоятельной деятельности и помогают студентам использовать свои знания и умения в дальнейшей профессиональной деятельности при решении различного рода психологических задач.

Практические задания и кейс-задачи

История развития групповых методов в психотерапии и практической психологии

Цель задания: уточнить особенности развития групповых методов в психотерапии и практической психологии.

Содержание:

1. Понятия психотерапии и практической психологии.
2. Групповые методы в психотерапии.
3. Групповые методы в практической психологии.
4. Выделите базовые тренинговые методы и дайте им общую характеристику.
2. Метод групповой дискуссии и его специфика.
3. Особенности применения игровых методов в групповой работе.

Психологический тренинг как метод практической психологии.

Цель задания: выявить особенности социально-психологического тренинга как метода практической психологии.

Содержание:

1. Выявите специфику групповой работы в психоаналитических группах.
2. Дайте общую характеристику групповой работы в гуманистическом подходе.

3. Определите особенности тренинговых групп в бихевиоральном подходе.
4. Групповая работа в гештальт-подходе.
5. Проведите сравнительный анализ психотерапевтических и психокоррекционных групп.
6. Дайте общую характеристику социально-психологическому тренингу.

Подготовка докладов по рефератам (темы рефератов предложены в программе курса), обсуждению, обозначенных проблем по изучаемому учебному курсу.

Этапы развития группы и структура психологического тренинга.

Цель задания: выделить основные этапы развития группы и структуру социально-психологического тренинга.

Содержание:

1. Каковы основные цели и задачи тренинговой группы?
2. Назовите субъектов тренинга. Каковы основные роли ведущего группы?
3. Выделите стили руководства группой.
4. Что такое групповые нормы?
5. Раскройте основные принципы работы в группе.
6. Какие факторы, влияют на групповую сплоченность?
7. Особенности подготовки тематических блоков тренинга.
8. Традиционные схемы проведения тренинговых занятий.
9. Дайте определение кризиса в развитии тренинговой группы.
10. Раскройте специфику стадий развития групп с управляемой и неуправляемой динамикой.

Тема : Тренинговые методы работы с событиями прошлого, настоящего и будущего

Задание: проанализируйте ситуацию и разработайте комплекс мер, которые можно использовать в тренинге с учащимися, с целью улучшения успеваемости и поведения одиннадцатиклассников, используя методы работы с событиями настоящего, прошлого и будущего

Ситуация. В школе при подведении предварительных итогов 1-й четверти обнаружилась низкая успеваемость учащихся 11-х классов по отдельным предметам. Результаты были таковы, что учащиеся к концу четверти могли получить оценки «три» и даже «два» по нескольким предметам. Причины плохих оценок почти всегда были одинаковыми: не выучил или недоучил, списал у товарища. Помимо этого страдала и дисциплина. Первые и последние уроки часто прогуливались. Многие учащиеся на уроках занимались посторонними делами или попросту засыпали. В 10-м классе подобное поведение учащихся не наблюдалось. При выявлении причин были особо выделены две: 1) это снижение мотивации обучения в школе: некоторые учащиеся посчитали, что все проблемы позади и можно расслабиться, аттестат они так или иначе получат, выгнать из школы уже не выгонят, на второй год тоже не оставят; 2) это увеличение внешкольной нагрузки: готовясь к поступлению в вузы, многие школьники начали посещать подготовительные курсы, которые занимали большую часть их свободного времени, не оставляя его для подготовки домашних заданий в школе; кроме того, многие курсы заканчиваются очень поздно и дети от перегрузки или утром не успевали к первым урокам, или уходили с последних уроков.

Проведение тренингов по развитию умений и навыков оказания психологического воздействия в профессиональных целях.

Социально-психологический тренинг "Отпуск". В тренинге периодически участвуют по двое участников, остальные наблюдают за тренингом и затем участвуют в его обсуждении. Каждый из двух участников тренинга исполняют роли "начальника" и "подчиненного". У "подчиненного" задача получить у руководителя разрешение на отпуск в летнее время, при этом он может использовать весь необходимый арсенал средств, способов, приемов и форм психологического воздействия. У "начальника" задача - отказать "подчиненному" в его просьбе под любым предлогом.

После тренинга каждой пары в группе происходит обсуждение поведения участников тренинга: успешность решения поставленных задач, грамотность использования всего арсенала психологического воздействия.

Игра "Реклама". В игре периодически участвуют по двое (или четверо) участников, остальные наблюдают за тренингом и затем участвуют в его обсуждении. Каждый из двух участ-

ников игры исполняют роли "коммерсанта" и "покупателя". У "коммерсанта" - задача склонить потенциального "покупателя" к покупке рекламируемого товара, при этом он может использовать весь необходимый арсенал средств, способов, приемов и форм психологического воздействия. У "покупателя" задача - отказать "коммерсанту" под любым предлогом.

После тренинга каждой пары в группе происходит обсуждение поведения участников тренинга: успешность решения поставленных задач, грамотность использования всего арсенала акмеологического воздействия.

Проведение тренинга "Установление психологического контакта".

Методические указания:

При самостоятельной подготовке обратить внимание на следующие вопросы:

- психологический контакт как основа формирования и развития межличностных взаимоотношений;

- психотехнологические аспекты установление психологического контакта и формирование межличностных отношений в профессиональной деятельности.

- установления контактов и развития межличностных отношений в условиях профессиональной деятельности (выбор и реализация позиции контакта, преодоление психологических барьеров, выбор предлога для знакомства, вовлечение в беседу: установление доверительности, формирование аттракции и др.);

Тренинг ролевого поведения в профессиональной деятельности.

Цель: практическое закрепление знаний и развитие представлений о сущности и содержании ролевого поведения в деятельности.

Ход занятия:

Обсуждение вопросов:

- виды и значение ролевого поведения в профессиональной деятельности;

- основные методы перевоплощения;

- психологические признаки ролевого поведения.

Практическое участие слушателей в проведении социально-психологического тренинга-игры "Мафия".

Анализ ролевого поведения наиболее успешных участников тренинга.

Подведение итогов.

Методические указания:

При самостоятельной подготовке обратить внимание на следующие вопросы:

Технологические основы подготовки к ролевой деятельности.

Признаки ролевого поведения.

Тренинг выявления информации о скрываемом обстоятельстве

Цель: тренировочная отработка основных способов (приемов) выявления информации о скрываемом обстоятельстве

Ход занятия:

Обсуждение вопроса о роли бессознательных психических явлений в процессах выявления информации о скрываемом обстоятельстве и уточнения значимой информации.

Выполнение диалоговых тренировочных упражнений по выведыванию заранее определенной преподавателем информации с последующим совместным анализом хода и результатов данного процесса, примененных способов и приемов выведывания.

Анализ приемов диагностики неискренности собеседника.

Обсуждение результатов и подведение итогов.

Методические указания и задания по самостоятельной подготовке к практическому занятию:

- изучить рекомендованную литературу;

- выполнить предложенные преподавателем упражнения по тренировочному выявлению информации о скрываемом обстоятельстве в повседневных условиях.

Разработка матриц обеспечения корпоративной безопасности

Цель: отработка практических умений и навыков разработки матриц обеспечения корпоративной безопасности»

Вопросы для подготовки:

1. Понятие матрицы в акмеологической науке.
2. Психолого-акмеологическая диагностика системы обеспечения корпоративной безопасности.
3. Психолого-акмеологические алгоритмы и технологии построения матриц корпоративной безопасности систем различного уровня
4. Построение системы внешних и внутренних угроз корпоративной безопасности.
5. Построение системы мер обеспечения корпоративной безопасности.
6. Построение матрицы обеспечения корпоративной безопасности. Выработка рекомендаций по обеспечению корпоративной безопасности.

Тест по дисциплине

Тест является простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач и может предоставлять возможность выбора из перечня ответов. Тест это система стандартизированных вопросов (заданий) позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. О проведении теста, его формы, а также раздел (темы) дисциплины, выносимые на тестирование, доводит до сведения студентов преподаватель, ведущий семинарские занятия.

Примеры тестовых заданий

Выберите номер правильного варианта ответа и укажите его в бланке ответов. Будьте внимательны! Продолжительность выполнения заданий – 40 минут.

Выберите из предложенных вариантов определение, НЕ относящееся к характеристике психологического тренинга.

- А) разнообразные формы групповой психологической работы
- Б) многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы или организации
- В) совокупность групповых методов формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимопонимания людей в группе
- Г) комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях.

1. Т-группы зародились в рамках...

- А) деятельностного подхода А.Н. Леонтьева
- Б) психоанализа З. Фрейда
- В) бихевиоризма Утсона
- Г) теории поля К. Левина

2. К целям психологического тренинга НЕ относятся...

- А) универсальные
- Б) личные
- В) коллективные
- Г) общие

3. Основным методом в психологическом тренинге является...

- А) ролевая игра
- Б) психогимнастика
- В) дискуссия
- Г) метафора

4. Дискуссия, в которой обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы проблемы, называется...

- А) биографической
- Б) тематической
- В) интеракционной

Г) ролевой

5. Игра в психологическом тренинге НЕ выполняет функцию...

- А) формирующую
- Б) развивающую
- В) диагностическую
- Г) освобождающую

6. Различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия имитирует...

- А) ролевая игра
- Б) деловая игра
- В) сюжетная игра
- Г) дидактическая игра

7. Методом социальной перцепции является...

- А) дискуссия
- Б) игра
- В) психодрама
- Г) метафора

8. В психологическом тренинге выделяют...

- А) две фазы
- Б) три фазы
- В) пять фаз
- Г) четыре фазы

9. Оптимальный количественный состав группы включает до...

- А) 10 человек
- Б) 15 человек
- В) 20 человек
- Г) 25 человек

10. В деловых обучающих тренингах возможна такая тема, как...

- А) обучение контролю над своим весом
- Б) повышение лидерских способностей
- В) создание эффективной команды
- Г) методический тренинг для психологов

11. Принцип, ориентирующий участников на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, чувства, мысли, происходящие в группе в данный момент, - это...

- А) принцип «здесь и теперь»
- Б) принцип «искренность и открытость»
- В) принцип «я»
- Г) принцип «конфиденциальность»

12. Основателем психодрамы как метода психологического тренинга был...

- А) Джозеф Пратт
- Б) Маркиз де Сад
- В) Альфред Адлер
- Г) Якоб Морено

13. Основной целью социально-психологических тренингов является...

- А) развитие компетентности в общении
- Б) развитие самосознания
- В) улучшение субъективного самочувствия
- Г) содействие личностному росту

14. Следование правилам в психологическом тренинге «Не критикуй», «Не осуждай», «Не перебивай» содействует...

- А) наличию креативной среды
- Б) атмосфере психологической безопасности
- В) ориентации на внутригрупповые процессы
- Г) наличию обратной связи

16. Изначально формулируются тренером и отражаются в названии тренинга...

- А) личные цели
- Б) общие цели
- В) коллективные цели
- Г) универсальные цели

17. К психодинамическому подходу в психологическом тренинге НЕ относят...

- А) трансакционный анализ
- Б) психодраму
- В) телесно-ориентированную психотерапию
- Г) ролевую игру

18. Основной задачей ролевого тренинга считается...

- А) вмешательство в жизненный сценарий
- Б) развитие коммуникативных функций и коррекция навыков общения, снятие «зажимов» и «комплексов»
- В) «инсценирование» реальных проблем участников
- Г) работа со своим телом

19. Популярным видом поведенческого тренинга является...

- А) тренинг личностного роста
- Б) социально-психологический тренинг
- В) тренинг умений
- Г) тренинг креативности

20. К гуманистическому подходу можно отнести такой тренинг, как...

- А) группы встреч
- Б) тренинг умений
- В) тренинг креативности
- Г) тренинг личностного роста

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации студентов ТГПУ им. Л.Н. Толстого.

Текущий контроль успеваемости - проверка усвоения учебного материала, регулярно осуществляемая на протяжении семестра; используется балльно-рейтинговая система. Осуществляется в течение семестра в виде *устного опроса (собеседования по контрольным вопросам раздела или темы)* студентов на занятиях, *решения кейс-задачи*, выступлений с *докладами и сообщениями*, участие в *дискуссиях, тестирования, выполнения заданий для самостоятельной работы, работы на практических занятиях*.

Устный опрос осуществляется на каждом занятии в виде фронтальной и индивидуальной проверки. При *фронтальном опросе* за короткое время проверяется состояние знаний студентов всей группы по определенному вопросу или группе вопросов. Эта форма проверки используется для: выяснения готовности группы к изучению нового материала; определения сформированности понятий; проверки заданий для самостоятельной работы; поэтапной или окончательной проверки учебного материала, только что разобранного на занятии; при подготовке к выполнению практических занятий. *Индивидуальный устный опрос* позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи студентов. Эта форма применяется для текущего и тематического контроля.

В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы, наиболее действенными приемами, которой являются: обращение с вопросом ко всей группе; конструирование ответа; рецензирование ответа; оценка ответа и ее обоснование; постановка вопросов студентами самими студентами; взаимопроверка; самопроверка.

Устные ответы, выступления с докладами и сообщениями, участие в дискуссиях на семинарах и письменные работы с заданиями для самостоятельной работы студентов оцениваются. Максимальная оценка за ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий составляет *3 балла*. Оценки доводятся до сведения обучающихся и отражаются

в рабочей балльно-рейтинговой ведомости преподавателя.

Тестовый контроль осуществляется с помощью набора стандартизированных заданий, которые дают возможность за сравнительно короткое время проверить усвоение учебного материала всеми обучающимися, измерить объем и уровень конкретных знаний, умений и навыков. Максимальная оценка – 4 балла. Оценки за выполненный тест доводятся до сведения студентов (с анализом допущенных ошибок) и заносятся в балльно-рейтинговую ведомость преподавателя.

Текущий контроль также предусматривает и возможность *самоконтроля* знаний обучающимися. С этой целью студентам предлагается перечень вопросов по каждому разделу. Таким образом, студенты могут самостоятельно определить сформированность основных понятий в рамках изучаемой дисциплины, аспектов и особенностей командного строительства и пр. Баллы за результаты самоконтроля не выставляются.

Дополнительным бонусом (2 балла) могут стать систематическая активная работа на семинарских и практических занятиях; качественное и своевременное выполнение заданий для самостоятельной работы и посещаемость занятий.

Максимальная оценка по результатам текущего контроля успеваемости может составлять 80 баллов. Результаты текущего контроля знаний оцениваются по двухбалльной шкале с отметками: «аттестован»; «не аттестован».

Критерии оценки текущего контроля успеваемости

Устный опрос (собеседования по контрольным вопросам раздела или темы)

Критерии	Баллы
Полный безошибочный ответ, правильно определены понятия и категории, свободно ориентируется в теоретическом материале	3
В целом справляется с ответом на контрольные вопросы, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок	2
Поверхностное владение теоретическим материалом, допускает ошибки при ответе на контрольные вопросы	1
Не владеет теоретическим материалом, делает грубые ошибки при ответе на контрольные вопросы	0

Выполнение заданий для самостоятельной работы

Критерии	Баллы
Все задания выполнены верно, имеются комментарии, примеры, ссылки на источники	3
В целом все задания выполнены. Ответы даны кратко, без примеров	2
Задания выполнены не все, допущены ошибки или неточности	1
Задания не выполнены	0

Выступления с докладами и сообщениями

Критерии	Баллы
Соответствие содержания заявленной теме; аргументированность и логичность изложения; свободное владение материалом; культура речи.	3
В целом содержание соответствует теме, допускается нелогичность изложения, материал излагается при помощи тезисов.	2
В целом содержание соответствует теме, материал зачитывается по конспекту.	1
Не подготовлено выступление с докладом	0

Практические задания и кейс-задачи

Критерии	Баллы
Полное безошибочное решение ситуационной задачи	3

Психологические тренинги в организации		Б1.В.ДВ.14.02
В целом ситуационная задача решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы		2
Допущены отдельные ошибки при решении ситуационной задачи		1
Ситуационная задача не решена или решена не верно		0
Тестирование		
Критерии		Баллы
Выполнены правильно 80 – 100 % тестовых заданий		4
Выполнены правильно 60 – 80 % тестовых заданий		3
Выполнены правильно 40 – 60 % тестовых заданий.		2
Выполнены правильно менее 40% тестовых заданий.		1
Участие в дискуссиях		
Критерии		Баллы
Владение теоретическим материалом, подкрепление материалов фактическими данными, способность делать выводы, способность отстаивать собственную точку зрения, активная позиция в общей дискуссии		3
В целом ориентируется в теоретическом материале, способность делать выводы, способность отстаивать собственную точку зрения по отдельным вопросам.		2
Поверхностное владение теоретическим материалом, не способен делать выводы, при этом проявляет активность участия.		1
Не владеет теоретическим материалом, не способен делать выводы, не проявляет активность.		0
Работа на практических занятиях		
Критерии		Баллы
Активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, делает самостоятельные обобщения и выводы		3
Активно работает в течение практического занятия, в освещении вопросов допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, умеет выполнять учебные задания.		2
В целом владеет вопросами по теме, на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала		1
Вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения, обнаружено неумение решать учебные задачи		0
Программа тренинга		
Критерии		Баллы
Полнота содержания и информативность. Практичность (использование материалов в профессиональной деятельности). Разнообразие представленных материалов, видов работ (эссе, проект, деловая игра, анкета, результаты исследований и т.д.), причем информация не повторяется, а сочетается между собой. Качественное и оригинальное оформление программы. Презентация программы (выбор значимых аспектов для представления программы, защита программы, ответы на вопросы).		5
Полнота содержания и информативность. Практичность (использование материалов в профессиональной деятельности). Разнообразие представленных материалов, видов работ (эссе, проект, деловая игра, анкета, результаты исследований и т.д.), причем информация не по-		4
Тула		Страница 24 из 28

вторяется, а сочетается между собой. Качественное и оригинальное оформление программа. Защита программа, ответы на вопросы.	
Полнота содержания. Практичность (использование материалов в профессиональной деятельности). Разнообразие представленных материалов, видов работ (эссе, проект, деловая игра, анкета, результаты исследований и т.д.). Качественное оформление программа. Защита программа, ответы на вопросы.	3
Полнота содержания. Разнообразие представленных материалов, видов работ (эссе, проект, деловая игра, анкета, результаты исследований и т.д.). Оригинальное оформление программа. Защита программа, ответы на вопросы.	2
Разнообразие представленных материалов, видов работ (эссе, проект, деловая игра, анкета, результаты исследований и т.д.). Защита программа, ответы на вопросы).	1
Программа не подготовлена	0

Зачет

При **подготовке к зачету** необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет. При подготовке к сдаче зачета студент весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается экзамен. В период подготовки к экзамену студент вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Для успешной сдачи зачета по дисциплине «Психологические тренинги в организации» студенты должны принимать во внимание, что все основные категории, которые указаны в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачете; готовиться к зачету необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии, охватывающие ресурсы (компьютеры, программное обеспечение и сети), необходимые для управления информацией (создание, хранение, управление, передача и поиск информации):

- технические средства: компьютерная техника и средства связи (ноутбук, проектор, экран, USB-накопители и т.п.);
- коммуникационные средства (проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты, личного кабинета студента и преподавателя, видеотрансляций);
- организационно-методическое обеспечение (электронные учебные и учебно-методические материалы, компьютерное тестирование, использование электронных мультимедийных презентаций при проведении лекционных и практических занятий);
- программное обеспечение (Microsoft Office (Excel, Power Point, Word и т.д.), Skype, поисковые системы, электронная почта и т.п.);

Дисциплина обеспечена комплектом лицензионного программного обеспечения:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

2. Программное обеспечение Microsoft Office XP Professional Win32 Russian– Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
3. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.
4. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г.
5. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
6. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
7. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 1894-150512-101810 от 12-05-2015 г.

У обучающихся имеется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых ежегодно обновляется:

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проведения занятий по дисциплине имеются:

1. Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, которые оборудованы специализированной мебелью и в которых имеется стационарный мультимедийный комплекс.
2. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, которые оборудованы специализированной мебелью и в которых имеется возможность использования переносного мультимедийного комплекса. Демонстрационное оборудование хранится на кафедре психологии и педагогики. Профилактическое обслуживание оборудования осуществляют работники ЦТТиДО.
3. Для проведения занятий лекционного типа используются наглядные средства обучения / учебно-наглядные пособия / компьютерные презентации и т.п., обеспечивающие тематические иллюстрации по темам дисциплины.
4. Лаборатория психодиагностики оснащена компьютерной техникой, имеет доску магнитно-маркерную с комплектом аксессуаров, психодиагностический инструментарий ИМА-ТОН и др.
5. Помещение для самостоятельной работы обучающихся - кабинет самостоятельной работы по психологии оснащен компьютерной техникой с возможностью выхода в Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, имеет книжный фонд, научные работы преподавателей университета, периодические издания.

12. АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. Планируемые результаты обучения при освоении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы следующие компетенции: способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий (ПК-10); способность к работе с персоналом, реализации технологий по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников (ДПК-3).

В результате освоения дисциплины студент должен приобрести:

- знания современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий;

- умения проектировать образовательную среду при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий; проводить работу с персоналом по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников;

- навыки проведения работы с персоналом по созданию психологического климата и обеспечению личностного роста сотрудников.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Психологические тренинги в организации» относится к дисциплинам по выбору вариативной части дисциплин образовательной программы бакалавриата. К началу изучения дисциплины студенты должны владеть базовыми знаниями, умениями и навыками, которые формируются в процессе изучения дисциплин:

Дисциплина «Психологические тренинги в организации» направлена на формирование у студентов профессиональных компетенций. Освоение данной дисциплины необходимо для формирования установок, направленных на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром; пропаганды психологических знаний для работников различных сфер жизни общества.

3. Объем дисциплины 3 зачетные единицы.

1. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: Куликова Т.И., к.пс.н., доцент, доцент кафедры психологии и педагогики

6. Дополнительные сведения (при наличии).

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Разработчик:

Фамилия, имя, отчество	Учёная степень	Учёное звание	Должность
Куликова Татьяна Ивановна	кандидат психологических наук	доцент	Доцент кафедры психологии и педагогики

13. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**2016-2017 учебный год**

В рабочую программу дисциплины внесены изменения в части обновления состава необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 2 от 16 февраля 2017 г.

2017-2018 учебный год**Обновлен состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения.**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
2. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
3. Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian - контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
4. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.
5. Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional - контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.
6. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
7. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
8. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 17E0-170518-102844-823-690 от 18-05-2017 г.

Обновлен состав современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.
2. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.
5. Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных <http://webofscience.com>.
6. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>.
7. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>.

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 8 от 31 августа 2017 г.