

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра социальной психологии и социологии управления

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Хагуров Т.А.

« 29 » мая 2020г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.13.02 «ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ БИЗНЕС- ТРЕНИНГОВ»

Направление подготовки «37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)»

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| Тип программы:  | академический |
| Направленность: | общий профиль |
| Форма обучения  | очно-заочная  |

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.13.02 «Подготовка и проведение бизнес-тренингов» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки (профиль) «37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)», общий профиль

Программу составили:

Серегина Т.Н., канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Б1.Б.15 «Социология» обсуждена и утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 12, от «21» мая 2020г.  
Заведующий кафедрой Дёмин А.Н.



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления протокол № 12, от «21» мая 2020г.  
Заведующий кафедрой Дёмин А.Н.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6, от «25» мая 2020 г.  
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Эксперты:

Юркова И.Г., кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии и управления персоналом высшего образования КубГУ.

Деревщуклова Е.В., руководитель ООО «ВПН».

## **1. Цели и задачи дисциплины**

**1.1 Целью изучения дисциплины** выступает формирование навыков подготовки и проведения бизнес-тренингов в организации.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

формирование у бакалавров компетенции проектирования и проведения бизнес-тренингов в организации «под запрос заказчика»;

формирование умений управления групповой динамикой в процессе тренинга, работе «со сложными (конфликтными) группами»;

развить основные тренерские компетенции, осознать свой тренерский стиль и тренерские ресурсы.

### **1.3 Место дисциплины в структуре ООП ВО:**

Дисциплина «Подготовка и проведение бизнес-тренингов» Б1.В.ДВ.13.02 относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 учебного плана ООП по направлению подготовки «37.03.02 Конфликтология (бакалавриат)», читается на четвертом курсе в семестре 7. Для успешного изучения дисциплины студентами желательно, чтобы они обладали знаниями, полученными в процессе освоения таких дисциплин как «Психология социального познания», «Методы социального исследования», «Организационная психология в управлении конфликтами», «Психология управления», «Психология конфликта».

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-13 - Способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций.

ПК-14 - Способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении.

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части)   | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны  |  |  |
|--------|--------------------|---|--|--|--|
|        |                    |   | знать  | уметь  | владеть  |
| 1.     | ПК-13              | Способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций.  | Знать существующие технологии и методы конфликтологического сопровождения деятельности организаций, знать возможности проведения тренинга «управления конфликтами» для профилактики и разрешения конфликтов. | Применять бизнес-тренинг в области конфликтологического сопровождения деятельности организации с целью профилактики, разрешения конфликтов, управления конфликтами ситуациями.   | Навыками подготовки и проведения бизнес-тренингов, направленных на развитие потенциала персонала компании, конфликтологического сопровождения. |
| 2.     | ПК-14              | Способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений | Методику конструирования бизнес-тренинга под «запрос организации».   | Уметь разрабатывать и проводить бизнес-тренинги с целью профилактики конфликтных ситуаций в подразделениях организации, с целью разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала управленческих решений. | Навыками создания программ бизнес-тренингов и применения их в практической деятельности компании.  |

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны |       |         |
|--------|--------------------|---------------------------------------|---|-------|---------|
|        |                    |                                       | знать   | уметь | владеть |
|        |                    | в управлении.                         |   |       |         |

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

**Объем трудоемкости:** 3 зачетные единицы (108 часов, из них: лекции 18 ч., практических 34 ч.; самостоятельной работы 49,8 часа, КСР 6 ч., ИКР 0,2 ч., 16 интерактивных часов). Итоговая форма контроля – зачет в 7 семестре.

| Вид учебной работы  | Всего часов | Семестры |     |   |   |
|---|-------------|----------|-----|---|---|
|   |             | 3        | —   |   |   |
| <b>Контактная работа, в том числе:</b>  | 42,2        | 42,2     |     |   |   |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>   | 34          | 34       | -/- |   |   |
| Занятия лекционного типа  | 18          | 18       | -/- |   |   |
| Лабораторные занятия  | -           | -        | -   | - | - |
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)  | 16          | 16       | -/- |   |   |
|   |             |          |     |   |   |
| <b>Иная контактная работа:</b>  |             |          |     |   |   |
| Контроль самостоятельной работы (КСР)   | 8           | 8        | -/- |   |   |
| Промежуточная аттестация (ИКР)  | 0,2         | 0,2      |     |   |   |
| <b>Самостоятельная работа (всего)</b>   | 65,8        | 65,8     | -/- |   |   |
| В том числе:  |             |          |     |   |   |
| Рецензия публикаций   | 10          | 10       |     |   |   |
| Формирование глоссария  | 10          | 10       |     |   |   |
| Разработка программы бизнес-тренинга  | 15,8        | 15,8     |     |   |   |
| Реферат   | 10          | 10       |     |   |   |
| Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям и т.д.) | 20          | 20       |     |   |   |
|   |             |          |     |   |   |
| <b>Контроль:</b>  |             |          |     |   |   |
| Подготовка к экзамену   |             |          |     |   |   |

|   |                               |       |      |     |  |  |
|---|-------------------------------|-------|------|-----|--|--|
| Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен) |                               | зачет | зач  | -/- |  |  |
| <b>Общая трудоемкость</b>                     | Час.                          | 108   | 108  | —   |  |  |
|   | В том числе контактная работа | 42,2  | 42,2 |     |  |  |
|   | Зач. Ед.                      | 3     | 3    | —   |  |  |

## 2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре.

### Основные разделы дисциплины:

| № раздела | Наименование разделов   | Количество часов |                   |    |    |                        |
|-----------|---|------------------|-------------------|----|----|------------------------|
|           |   | Всего            | Аудиторная работа |    |    | Самостоятельная работа |
|           |   |                  | Л                 | ПЗ | ЛР |                        |
| 1         | 2   | 3                | 4                 | 5  | 6  | 7                      |
| 1         | Проектирование и проведение бизнес-тренингов под потребности организации-заказчика. Методы бизнес-тренинга. |                  | 8                 | 6  |    | 20                     |
| 2         | Коучинговый подход в тренинге. Управление групповой динамикой.  |                  | 4                 | 6  |    | 20                     |
| 3         | Профессиональные компетенции и личная эффективность бизнес-тренера.   |                  | 4                 | 6  |    | 25,8                   |
|           | <b>Всего:</b>   |                  | 16                | 18 |    | 65,8                   |

## 2.3 Содержание разделов дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

| № раздела | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма Текущего контроля |
|-----------|----------------------|--------------------|-------------------------|
| 1         | 2                    | 3                  | 4                       |

|   |   |  |                  |
|---|---|--|------------------|
| 1 | Проектирование и проведение бизнес-тренингов под потребности организации-заказчика. Методы бизнес-тренинга. | <p>1. Специфика тренинга как формы обучения персонала организации.</p> <p>2. Технология конструирования тренинга под задачи организации.</p> <p>3. Методы бизнес-тренинга.</p> | Опрос, конспект. |
| 2 | Коучинговый подход в тренинге. Управление групповой динамикой.  | <p>2. Инструменты коучинга в работе бизнес-тренера.</p> <p>3. Коучинговый подход в управлении групповой динамикой.</p>   | Опрос, конспект. |
| 3 | Профессиональные компетенции и личная эффективность бизнес-тренера.   | <p>4. Критерии эффективности деятельности бизнес-тренера.</p> <p>5. Профессиональные компетенции, функции и роли бизнес-тренера.</p>   | Опрос, конспект. |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

| № | Наименование раздела  | Тематика практических занятий (семинаров)   | Форма текущего контроля  |
|---|---|---|--|
| 1 | 2   | 3   | 4  |
| 1 | Проектирование и проведение бизнес-тренингов под потребности организации-заказчика. Методы бизнес-тренинга. | <p>1. Сущность и общая схема бизнес - тренинга. Требования к эффективному тренингу.</p> <p>2. Проектирование и проведение бизнес - тренингов с учетом бизнес - контекста организации.</p> <p>3. Базовая методика проведения тренинга. Алгоритм подготовки тренинга. Структура тренинга.</p> <p>4. Методы бизнес - тренинга.</p> <p>5. Методика проведения основных бизнес - тренингов (коммуникативный тренинг, тренинг продаж, тренинг переговоров, управленческий тренинг, тренинг формирования команды, тайм-менеджмент и мотивационный тренинг).</p> <p>6. Способы оценки эффективности тренинга.</p> | <p>Дискуссия по теме, Доклады, практич. упражнения, рец. Публикации, разбор кейсов, обсуждение результатов выполнения творческих заданий</p> |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 2 | Коучинговый подход в тренинге. Управление групповой динамикой.      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коучинговый подход к ведению тренинга.</li> <li>2. Инструменты коучинга в работе бизнес-тренера.</li> <li>3. Этапы тренинга, групповая динамика, цели и технологии каждого.</li> <li>4. Коучинговый подход в управлении групповой динамикой.</li> </ol> | Доклады, Практич. Упражнения, разбор кейсов, обсуждение результатов выполнения творческих заданий |
| 3 | Профессиональные компетенции и личная эффективность бизнес-тренера. | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Критерии эффективности деятельности бизнес-тренера.</li> <li>6. Профессиональные компетенции, функции и роли бизнес-тренера.</li> </ol>   | Дискуссия по теме, практич. упражнения  |

### 2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия – не предусмотрены.

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы – не предусмотрены.

### 2.3.5 Контроль самостоятельной работы студентов (КСР)

| № | Наименование раздела и темы занятия   | Цели и задачи занятия  | Цели и задачи задания   | КСР (часов) | Форма контроля      |
|---|---|--|---|-------------|---------------------|
| 1 | Раздел 1. Проектирование и проведение бизнес-тренингов под потребности организации-заказчика. Методы бизнес-тренинга. | Сформировать <b>способность</b> проектировать бизнес-тренинг под потребности организации-заказчика. Сформировать способность подбирать методы под конкретные задачи. | Проанализировать публикацию в периодическом издании, посвященную проведению бизнес-тренингов в организации. Подготовить рецензию. Уметь анализировать проблемные вопросы, поднимаемые в публикации. | 2           | Рецензия публикации |



|  |  |   |   |   |                                      |
|--|--|---|---|---|--------------------------------------|
|  | Раздел 2.<br>Коучинговый подход в тренинге.<br>Управление групповой динамикой.   | Сформировать способность работать с группами, используя коучинговый подход (инструменты, техники коучинга). | В ходе практического упражнения научиться определять этапы развития групповой динамикой и «роли» участников тренинга. | 2 | Реферат, эссе                        |
|  | Раздел 3.<br>Профессиональные компетенции и личная эффективность бизнес-тренера. | Сформировать способность к анализу своих профессиональных и личных компетенций.                             | Самоанализ развития компетенций тренера.  | 2 | Результаты практического упражнения. |

#### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

| №  | Наименование раздела  | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы  |
|----|---|--|
| 1  | 2   | 3  |
| 1. | Проектирование и проведение бизнес-тренингов под потребности организации-заказчика. Методы бизнес-тренинга. | <p>1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036">www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036</a></p> <p>2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. <a href="https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598">https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598</a></p> |
| 2. | Коучинговый подход в тренинге.<br>Управление групповой динамикой.   | <p>1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036">www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036</a></p>   |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036">online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036</a>  |
| 3. | Профессиональные компетенции и личная эффективность бизнес-тренера. | <p>1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036">www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036</a></p> <p>2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. <a href="https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598">https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598</a></p> |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3.1 Интерактивные образовательные технологии

| Семестр | Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Количество часов |
|---------|-------------------------|---|------------------|
|---------|-------------------------|---|------------------|

| Семестр       | Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР) | Используемые интерактивные образовательные технологии   | Количество часов |
|---------------|-------------------------|---|------------------|
| 7             | Л                       | <i>Управляемые преподавателем беседы на темы:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бизнес-тренинг в организации как технология обучения и развития сотрудников.</li> <li>2. Оценка эффективности тренинга.</li> <li>3. Методы бизнес-тренинга: особенности применения.</li> <li>4. Коучинговый подход в тренинге.</li> </ol>   | 8                |
| 7             | ПЗ                      | <i>Работа в малых группах с целью обсуждения ответов на предложенные для самостоятельной работы вопросы по теме занятия.</i><br><i>Контролируемые преподавателем дискуссии по темам:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Специфика обучения взрослых.</li> <li>2. Программа тренинга: алгоритм разработки.</li> <li>3. Метафорические игры.</li> <li>4. «Колесо компетенций бизнес-тренера».</li> </ol> | 8                |
| <i>Итого:</i> |                         |   | 16               |

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра осуществляется на основе:

- контроля посещения и работы на семинарских/практических занятиях;
- контроля за различными видами самостоятельной и групповой работы студентов-бакалавров, проверки и оценки студенческих конспектов (лекций, первоисточников), а так же выступлений (сообщений, докладов, рефератов,

презентаций, рецензий публикаций) на семинарах в процессе семинарских занятий;

- экспресс-опрос в начале каждой лекции, направленный на оценку усвоения пройденного материала на предыдущей лекции;

- проведения тестов и выполнения заданий в процессе обучения.

#### 4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примеры тестов и заданий-кейсов по дисциплине.

##### 1. Кейс «Формирование запроса на обучение сотрудников».

Задание: проанализируйте соответствие проблем, обозначенных заказчиком-организацией к проведению тренинга на соответствие запросу. Сформулируйте предложения по коррекции.

| Запрос                              | Проблемы  |
|-------------------------------------|---|
| Тренинг для менеджеров по продажам  | Покупатели уходят к конкурентам, менеджеры не умеют работать с возражениями   |
| Тайм-менеджмент                     | Проблемы завершения работ в срок, проблемы руководителей проектов со смежными подразделениями   |
| Навыки эффективных презентаций      | Нет опыта по проведению презентаций. Не систематизирована работа на рабочем месте. Нет системы планирования в компании  |
| Описание бизнес-процессов компании  | Компания находится в процессе перехода от функциональной к процессной системе управления. Для назначения функциональных директоров на должности руководителей процессов, необходимо добиться понимания и принятия ими сути процессного управления.<br>Частью директоров работы по описанию, оптимизации и унификации процессов воспринимаются как «блажь», «новая игрушка».<br>В период становления компании сложился жесткий стиль руководства, запрещено слово «проблема», не принято обсуждать возникающие сложности, руководители не умеют принимать решения сообща |
| Тайм-менеджмент                     | Корректное и конструктивное решение конфликтных и спорных ситуаций<br>Приоритетность при реализации проектов<br>Тайм-менеджмент в режиме подготовки<br>Пошаговая организация процесса подготовки проектов   |
| Финансы для нефинансовых менеджеров | Оценка ситуации по созданию дочерних и зависимых компаний с привлечением частных инвестиций. Возникает необходимость оценки окупаемости вложенных инвестиций, прибыльности самого проекта по созданию компании (расширение сферы  |

|  |  |
|--|--|
|  | деятельности, создание новых производств), прогноза увеличения/снижения стоимости вновь созданной компании и мн. др. |
| Тренинг продаж   | Дисциплина в офисе   |
| Тренинг коммуникаций                                   | Уважительное отношение между начальниками отделов  |
| «Ориентированность на сервис» технических специалистов | Способность грамотно говорить на русском языке.  |

## 2. Кейс «Структура проектной работы в тренинге»

Задание: Выберите тему тренинга, значимую для Вашей студенческой группы и зафиксируйте этапы проектной работы над тренингом.

| Этапы проектной работы | Вопросы для самопроверки   |
|------------------------|----------------------------|
| 1. Анализ ситуации     | Где? В каких случаях?      |
| 2. Целевая аудитория   | Кого учить?                |
| 3. Цель                | Для чего учить?            |
| 4. Задачи              | Чему учить?                |
| 5. Методы              | Как учить?                 |
| 6. Результаты          | Чему будет обучена группа? |
| 7. Ресурсы             | Что для этого нужно?       |

## 3. Кейс «Формирование концепции тренинга».

Задание: Выберите любую интересную для Вас тему тренинга и сформулируйте его концепцию. Алгоритм формирования концепции приведен ниже в таблице.

|   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция тренинга предлагает жесткую конструкцию, которая позволит привести к задуманным результатам.</li> <li>2. В основе концепции тренинга лежит проектный подход: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Анализ ситуации;</li> <li>✓ Определение целевой аудитории;</li> <li>✓ Постановка цели;</li> <li>✓ Определение задач;</li> <li>✓ Выбор методов;</li> <li>✓ Подготовка ресурсов.</li> </ul> </li> <li>3. Главное преимущество проектного подхода в тренинге: результаты известны до начала тренинга.</li> <li>4. Не заменяйте анализ ситуации готовыми шаблонами. Анализируйте самостоятельно, опираясь на открытые источники. Анализ позволяет выбрать масштаб работы соразмерно квалификации тренера.</li> <li>5. Цель тренинга отражает замысел работы и интересы заказчика.</li> <li>6. Задача тренинга – пути выполнения цели. Используйте глагольные формы и SMART для контроля в постановке и выполнении задач.</li> <li>7. Выбирайте методы по квалификации и по задачи. Волшебных методов не бывает.</li> <li>8. Задачи = Результаты.</li> </ol> |
|---|

#### 4. Практическое задание.

Задание: Раскройте суть методов бизнес-тренинга (заполните таблицу).

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Групповая дискуссия          |  |
| Мозговой штурм               |  |
| Лекция                       |  |
| Мини-лекция                  |  |
| Практикум, упражнения        |  |
| Ролевая игра                 |  |
| Психогимнастика,<br>разминки |  |
| Психодиагностика             |  |
| Видео-аудиотренинг           |  |
| Фасилитация                  |  |
| Модерация                    |  |
| Деловая игра                 |  |

#### 4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Перечень вопросов.

1. Диагностика потребности компании в обучении.
4. Структура тренинга.
5. Формирование концепции тренинга.
6. Разработка программы бизнес-тренинга.
7. Методы бизнес-тренинга, активизирующие внимание группы.
8. Методы бизнес-тренинга, позволяющие создать опыт, отработать навыки.

9. Фасилитация и модерация в бизнес-тренинге.
10. Метафорические игры как метод бизнес-тренинга.
11. Роль разминок в бизнес-тренинге. Виды разминок.
12. Деловые и ролевые игры в бизнес-тренинге.
13. Психодиагностика в тренинге.
14. Управление групповой динамикой.
15. Коучинговый подход к управлению поведением группы.
16. Инструменты коучинга на «службе» тренера.
17. Работа с демотивированной группой.
18. Профессиональные и личные компетенции бизнес-тренера.
19. Ресурсное состояние и стиль тренера.
20. Инструменты коучинга в помощь развитию потенциала бизнес-тренера.
21. Оценка эффективности бизнес-тренинга.
22. Посттренинговое сопровождение.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю)

предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036](http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036)
2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах *«Лань»* и *«Юрайт»*.



## 5.2 Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=435528](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528), доступ по разделам. – Загл. с экрана.

2. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Штроо. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 277 с. <https://www.biblio-online.ru/viewer/96BDCB81-08F2-49E1-9C8A-4A1803B72DCF#page/1>

3. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ю. Рот, Г. Коптельцева. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 223 с. -

[https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=114542&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114542&sr=1)

4. Тренинг в организации [Текст] : учебное пособие для студентов высшего профессионального образования, обучающихся по направлению подготовки 080200 "Менеджмент" / А. Б. Невеев. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 256 с. : ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 243. - ISBN 9785160056609. - ISBN 9785161017371 : 333.86.

## 5.3. Периодические издания:

Психологический журнал.

**6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины**

|             |            |  |
|-------------|------------|--|
| Электронная | библиотека | <a href="http://www.grebennikon.ru">www.grebennikon.ru</a> |
|-------------|------------|--|

|   |   |
|---|---|
| "Издательского дома "Гребенников"<br>(маркетинг, менеджмент, управление персоналом) |   |
| Научная электронная библиотека (НЭБ)  | <a href="http://www.elibrary.ru/">http://www.elibrary.ru/</a>   |
| Базы данных компании «Ист Вью»  | <a href="http://dlib.eastview.com">http://dlib.eastview.com</a> |
| Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)                          | <a href="http://uisrussia.msu.ru">http://uisrussia.msu.ru</a>   |
| Электронная Библиотека Диссертаций  | <a href="https://dvs.rsl.ru">https://dvs.rsl.ru</a>             |
| "Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России                                | <a href="http://www.lektorium.tv/">http://www.lektorium.tv/</a> |
| Национальная электронная библиотека   | <a href="http://нэб.пф/">http://нэб.пф/</a>                     |
| КиберЛенинка  | <a href="http://cyberleninka.ru/">http://cyberleninka.ru/</a>   |

## 7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

**Реферат** - краткое изложение содержания книги, статьи или нескольких работ по общей тематике, в письменном виде или в форме публичного доклада.

Рефераты выполняются по выбору студентов, желающих компенсировать неудачные выступления на семинарских занятиях или отсутствующих на занятиях по уважительной причине.

*Требования к оформлению реферата.*

Объём реферата в пределах 8-10 печатных страниц.

*Структура реферата:*

Титульный лист. Оглавление.

Введение (постановка проблемы, объяснение выбора темы, её значения актуальности, определения цели и задач реферата, краткая характеристика используемой литературы).

Основная часть (каждая проблема или части одной рассматриваются в отдельных разделах реферата и являются логическим продолжением друг друга.)

Заключение (общие выводы по изучаемой проблеме). Список литературы (не менее 5-7 источников).

*Критерии оценки реферата.*

1. Актуальность темы исследования.
2. Соответствие содержания теме.
3. Правильность и полнота рассмотрения вопросов.
4. Соответствие оформления реферата стандартам.

По усмотрению преподавателя рефераты могут быть представлены на семинарах.

**Эссе** - это краткая письменная творческая работа студента на определенную тему. Основная цель написания эссе - раскрыть предложенную тему путем приведения различных аргументов (тезисов). Они должны подкрепляться доказательствами и иллюстрироваться всевозможными примерами.

Эссе - обязательный вид самостоятельной работы. Без сдачи минимального количества эссе студент к экзамену не допускается.

*Требования к написанию эссе:*

1. Объем эссе: 5-6 тыс. знаков с пробелами (2–2,5 стр.).
2. Эссе сдается в установленный срок. Сдача эссе после установленного срока не допускается. Если студент не сдает эссе вовремя без подтвержденных документами уважительных причин, оценка снижается не менее чем на 50 %.
3. Наличие правильно оформленных ссылок (минимум на 1 источник — текст, присланный к семинару).
4. За нарушение правил цитирования — использования опубликованных текстов (в том числе из Интернета) без ссылки — оценка за работу снижается до 0 баллов.
5. Самостоятельное формулирование выводов. Невыполнение этого требования снижает оценку на 3 балла.

6. В случае обнаружения у двух и более студентов одинаковых текстов или больших идентичных фрагментов выставляется по 0 баллов каждому.

7. В качестве темы для эссе студент выбирает *любой один* вопрос из заданных к семинару.

*Требования к оформлению эссе:*

1. Следует заботиться о том, чтобы читателю было легко проследить мысль автора. Для этого рекомендуется разбивать текст на структурные (композиционные) элементы, посвященные отдельным сюжетам изложения. Начало структурных элементов желательно отмечать заглавием (в заглавии разделов точки не ставятся).

2. Два вида использования источников:

а) пересказ значительного фрагмента источника - изложение своими словами; в кавычки берутся только ключевые понятия, термины; в сноске указываются страницы пересказываемого фрагмента;

б) цитирование; взятая из источника цитата заключается в кавычки; в сноске указывается страница источника.

Если цитируется объемный документ из Интернета, желательно вместо отсутствующих страниц указать раздел, из которого приводится цитата; обязательно указывается путь к источнику.

Точное и аккуратное цитирование должно помочь читателю воспользоваться указанным источником, проверить при необходимости верность цитирования или пересказа.

3. Можно использовать один из видов оформления сносок:

а) пристраничные сноски: даются в конце каждой страницы, содержат библиографическое описание; в этом случае список литературы в конце работы давать не нужно;

б) концевые сноски: полный список используемых источников дается в конце работы в алфавитном порядке и нумерацией; в тексте в квадратных скобках указывается номер источника и цитируемая страница.

*При выполнении задания оцениваются:*

- определение предмета эссе (наличие развернутого ответа на поставленный вопрос);
- обозначение круга научных понятий и теорий, понимание и правильное использование терминов;
- краткость и ясность изложения;
- аргументация основных положений эссе;
- иллюстрирование конкретными практическими примерами;
- сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой;
- проявление личной позиции учащегося (способность дать личную субъективную оценку исследуемой проблеме);
- умение делать промежуточные и конечные выводы;
- речевая грамотность.

***Рецензия публикации.*** Цель подобного задания заключается:

в выработке у слушателей навыков регулярной работы с научными периодическими изданиями,

умения применять на практике методологию системного анализа,

умения критически оценивать научные публикации,

формировать собственную точку зрения по проблемным вопросам изучаемой дисциплины и аргументировано ее обосновывать, развивать культуру научной дискуссии, приобретать навыки научной работы и развивать интерес к ней.

Слушателям предлагается самостоятельно найти публикацию, относящуюся к предмету «Социология», в таких журналах, как, например, «Социологические исследования», «Вопросы социологии», и др. После согласования выбранных публикаций преподаватель устанавливает каждому студенту время для выступления на семинарском занятии с собственной рецензией на выбранную публикацию. Обсуждение двух одинаковых публикаций следует проводить на одном семинарском занятии, чтобы

сравнить рецензии разных студентов. Слушатели готовят рецензии самостоятельно.

Представляя рецензию, каждый слушатель излагает содержание публикации перед своей группой. В отличие от рецензии эту часть работы не обязательно выполнять письменно.

*Рекомендуемая структура рецензии:*

- цель публикации, по мнению студента;
- характер публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);
- последовательность и логика изложения;
- язык работы;
- доступность изложения;
- результаты, полученные автором публикации, их обоснованность;
- достоинства публикации;
- недостатки публикации;
- степень новизны результатов, по мнению студента.

Объем рецензии не должен превышать двух страниц текста, не считая титульного листа (при размере шрифта 14, через полтора интервала). В рецензии не рекомендуется пересказывать содержание публикации, ее назначение - критический анализ и оценка. Рецензия как отчетный материал по самостоятельной работе слушателей учитывается при итоговой оценке знаний.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, использование поисковых запросов и возможностей интернет в работе с источниками научной и учебной литературы.

### **8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения.**

Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus.

### **8.3 Перечень необходимых информационных справочных систем**

Электронные ресурсы библиотеки КубГУ <https://www.kubsu.ru/node/1145>

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Для проведения занятий по дисциплине «Социология» имеется необходимая материально-техническая база, соответствующая действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

| № | Вид работ                               | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность   |
|---|---|--|
| 1 | Лекционные занятия                      | Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).         |
| 2 | Семинарские занятия                     | Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149; оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор)         |
| 3 | Групповые (индивидуальные) консультации | Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149); оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор). |
| 4 | Текущий контроль,                       | Аудитория для текущего контроля и промежуточной  |

|   |                          |   |
|---|--------------------------|---|
|   | промежуточная аттестация | аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).  |
| 5 | Самостоятельная работа   | Помещение для самостоятельной работы, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, № А213 (Зал доступа к электронным ресурсам и каталогам), оснащённое: офисная мебель, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |