

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский
государственный университет» (Новосибирский государственный университет, НГУ)

Институт медицины и психологии

Согласовано
Директор ИМПЗ
Покровский А. Г.

подпись
«25» июля 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-ТРЕНИНГА

направление подготовки: 37.03.01 Психология
профиль: организационная психология

Форма обучения: очная

Разработчик:
Ст.преп. кафедры психологии личности ИМПЗ НГУ
Дулина Н.С.



Руководитель программы:

Зав.каф. психологии личности
к.псх.н., доцент Первушина О. Н.



Новосибирск, 2017

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся.....	13
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	14
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	15
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	15
10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и аттестации по дисциплине	16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
<p>ОК-7</p> <p>Способность самоорганизации самообразованию</p>	<p>основные теоретические и методические принципы проведения тренингов и организации</p> <p>этапы разработки тренингов организации</p>	<p>пользоваться терминологией, связанной с проведением бизнес-тренингом</p> <p>составлять резюме специалиста по тренингам организации</p>	<p>навыком самостоятельно находить источники для составления сценариев специфических организационных тренингов</p> <p>навыками планирования и разработки программ бизнес-тренингов</p> <p>навыками анализа поведения тренера в процессе проведения тренинга</p>
<p>ПК-14</p> <p>Способность реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>	<p>особенности бизнес-образования</p> <p>особенности процесса проведения бизнес-тренингов</p>	<p>точно определять потребности организации для эффективного планирования бизнес-тренинга</p> <p>использовать полученные знания для планирования образовательного процесса в организациях;</p> <p>планировать сценарий тренинга в организации, исходя из потребностей заказчика</p>	<p>навыками сопоставления разных возможных ролей тренера с потребностями организации и специфики тренинга</p> <p>навыками поиска и применения упражнений в ходе того или иного тренинга</p> <p>навыками практического использования методов</p>

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
			тренинговой работы

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Методика проведения бизнес-тренинга» реализуется в рамках образовательной программы высшего образования 37.03.01 «Психология» по очной форме обучения на русском языке.

Дисциплина «Психология и социология инноваций в образовании» реализуется в 8 семестре в рамках дисциплин (модулей) Блока Б1.В.ДВ.3

Дисциплины (практики), изучение которых необходимо для освоения дисциплины «Методика проведения бизнес-тренинга»:

- Введение в организационную психологию
- Педагогика
- Коммуникативный тренинг
- Конфликтология
- Искусство переговоров
- Группы и групповые процессы
- Управление персоналом
- Мотивация персонала
- Развитие и обучение персонала
- Организационные конфликты
- Структура и культура организации
- Психология и социология инноваций в образовании

Освоение дисциплины «Методика проведения бизнес-тренинга» способствует более эффективному освоению курсов по психологии принятия решений и методам организационно-психологического консультирования, а также прохождению преддипломной практики.

3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Трудоемкость дисциплины – 2 з.е. (72 ч)

Форма промежуточной аттестации: 8 семестр – зачет

Виды организации учебной деятельности и их объём

Таблица 1.1

№	Вид деятельности	Семестр
		8
1	Лекции, ч	10
2	Практические занятия, ч	20
3	Занятия в контактной форме, ч из них	40
4	аудиторных занятий, ч	30
5	в электронной форме, ч	-
6	консультаций, час.	2
7	промежуточная аттестация, ч	8
8	Самостоятельная работа, час.	32
9	Всего, ч	72 (2 зач.ед.)

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Перечень основных разделов дисциплины:

Раздел 1: Психология тренерского поведения

Раздел 2: Создание тренинга

Раздел 3: Проведение тренинга

Раздел 4: Тренинг в организации

Раздел 5. Позиционирование специалиста по обучению в организации

При освоении дисциплины обучающиеся выполняют следующие виды учебной работы: лекции, практические занятия, консультации, самостоятельная работа. В

учебном процессе предусматривается использование активных и интерактивных форм проведения занятий и т.д.

Самостоятельная работа включает: самостоятельное изучение теоретического материала по разделам дисциплины, подготовку к практическим занятиям, разработку отдельных элементов тренинга и т.п.

8 семестр

Лекции (10 ч)

Наименование темы и их содержание	Объем, час
1. Психология тренерского поведения	2
2. Создание тренинга	2
3. Проведение тренинга	2
4. Тренинг в организации	2
5. Позиционирование специалиста по обучению в организации	2

Практические занятия (20 ч)

Содержание практического занятия	Объем, час
1. Семинары по теме «Психология тренерского поведения»	4
2. Семинары по теме «Создание тренинга». Разработка отдельных этапов тренинга	4
3. Семинары по теме «Проведение тренинга». Разработка сценариев отдельных этапов тренинга.	4
4. Семинары по теме «Тренинг в организации». Изучение потребностей организации в тренинговой деятельности	4
5. Семинары по теме «Позиционирование специалиста по обучению в организации». Подготовка программы деятельности специалиста по обучению	4

Самостоятельная работа студентов (32 ч)

Перечень занятий на СРС	Объем, час
Подготовка к практическим занятиям	6
Подготовка к зачету	8
Выполнение домашних заданий	10
Изучение теоретического материала, не освещаемого на лекциях	8

Итоговая форма аттестации в конце семестра – зачет.

2.2. Содержание тем курса

Раздел 1. Психология тренерского поведения

Тема 1. Личность и компетенции тренера

Тренер как ключевая фигура тренингового процесса. Психология тренера, его личность, его мотивация и установки, его «теория личности». Личность тренера как основной инструмент и ключевой фактор эффективности тренинга.

Тема 2. Функции тренера

Основные функции тренера: экспертная, аналитическая, методическая, преподавательская, фасилитационная, организаторская. Особенности реализации этих функций в тренинге.

Тема 3. Типы тренерских стилей

Понятие стиля тренерской работы. Основные типы тренерской работы. Тренер-информатор. Тренер рефлексивно - аналитического типа. Тренер-фасилитатор. Тренер-игрушечник. Тренер-технолог. Тренер-актер. Тренер-профессионал.

Тема 4. Мотивация и профессиональное развитие тренера

Установки тренера. Профессиональное выгорание и работа с ним. Симптомы и стадии профессионального выгорания тренера. Самоменеджмент тренера. Саморегуляция. Основные стратегии и способы развития и повышения квалификации.

Раздел 2. Создание тренинга

Тема 1. «Что? Кому? Зачем? Как?» - ключевые вопросы и основа разработки бизнес-тренинга.

Анализ ситуаций, в которых требуется тренинг. Анализ причин возникновения потребности в бизнес-тренинге. Цели и задачи программы. Соотнесение потребностей в обучении и целей и задач тренинговой программы. Описание компетенций, на развитие которых направлен тренинг. Способы, с помощью которых будут реализованы цели и задачи обучения.

Тема 2. Составление программы тренинга

Основные подходы к разработке программы бизнес-тренинга. Теоретические основы программы. Соотношение теории и практики. Тайминг. План-сценарий тренинга. Основные стратегии его разработки.

Тема 3. Разработка кейсов и упражнений

Необходимость проблематизирующих упражнений. Их виды, особенности, способы разработки. Упражнения на инсайт. Разминки и разогревы. Кейсы на отработку навыков.

Тема 4. Использование интерактивных методов в тренинге.

Интерактивные методы как основа тренинговой работы. Индивидуальные и командные упражнения. Работа с тренером. Работа в малых группах. Использование видеозаписи, аудиозаписи, особенности их анализа. Дискуссия как метод тренинговой работы.

Раздел 3. Проведение тренинга

Тема 1. Особенности обучения взрослых. Мотивация участников

Мотивированные и немотивированные участники. Работа с потребностями и ожиданиями группы. Прояснение целей участников.

Тема 2. Этапы тренинга. Цикл Колба.

Проблематизация. Рефлексия. Абстрактная концептуализация. Закрепление полученных знаний на практике.

Тема 3. Особенности работы с группой

Поведение человека в группе. Понятие групповой динамики. Управление групповой динамикой. Стадии развития группы. Роли участников. Роли тренера.

Раздел 4. Тренинг в организации

Тема 1. Определение потребности и снятие заказа на тренинг

Источники возникновения потребности в обучении. Запрос-потребность-проблема. Снятие заказа. Предтренинговая диагностика. Типы заказчиков.

Тема 2. Результаты и оценка эффективности обучения. Критерии оценки эффективности. Система контроля компетенций. Подходы к оценке результатов тренинга.

Раздел 5. Позиционирование специалиста по обучению в организации

Тема 1. Представления о рынке труда специалистов по обучению. Виды карьерного развития специалистов по обучению. Основы самомаркетинга. Правила написания резюме, прохождения собеседования.

Тема 2. Определение круга задач, обязанностей и прав специалиста по обучению.

Правила адаптации специалистов по обучению в организации. Подготовка программы деятельности. Создание позитивного имиджа специалистов по обучению. Особенности взаимодействия с руководителем организации.

5. Перечень учебной литературы

5.1. Основная литература

1. Василенко М.А. Основы социально-психологического тренинга [Электронный ресурс]/ Василенко М.А.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2014.— 126 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59408.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Гандапас Р. Харизма лидера [Электронный ресурс]/ Радислав Гандапас— Электрон. текстовые данные.— Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013.— 213 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39456.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/452504> (дата обращения: 12.11.2020)
4. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450207> (дата обращения: 12.11.2020).
5. Котлер, Ф. Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер : [16+] / Ф. Котлер ; ред. М. Суханова ; пер. с англ. Т.В. Виноградовой, А.А. Чеха, Л.Л. Царук. – 7-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 211 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279742> (дата обращения: 12.11.2020). – ISBN 978-5-9614-5016-3. – Текст : электронный
6. Мирвис Ф. В пустыню и обратно: величайший корпоративный тренинг в истории бизнеса [Электронный ресурс]/ Мирвис Филип, Аяс Карен, Рот Джордж— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Бизнес Букс, 2019.— 275 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83094.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе [Электронный ресурс]: методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек/ Петрушин С.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Академический Проект, 2010.— 250 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60368.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Фопель К. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе. М.: Генезис, 2018. Клаус Фопель Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе [Электронный ресурс]: сборник упражнений/ Клаус Фопель— Электрон. текстовые данные.— Москва: Генезис, 2018.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89695.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Фопель К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. М.: Генезис, 2016. Клаус Фопель Психологические группы [Электронный ресурс]: рабочие материалы для ведущего/ Клаус

Фопель— Электрон. текстовые данные.— Москва: Генезис, 2016.— 284 с.—
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89766.html>.— ЭБС «IPRbooks»

10. Фопель К. Технология ведения тренинга: теория и практика. М.: Генезис, 2020. Клаус Фопель Технология ведения тренинга: теория и практика [Электронный ресурс]/ Клаус Фопель— Электрон. текстовые данные.— Москва: Генезис, 2020.— 263 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95350.html>.— ЭБС «IPRbooks»

11. 5.2.Дополнительная литература (в т.ч. учебная)

12. Бакирова Г. Тренинг управления персоналом. СПб.: Речь, 2006. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2014/04/%D0%B1%D0%B0%D0%BA_1.pdf
13. Бакли Р., Кейпл Д. Теория и практика тренинга. СПб., 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000752138>
14. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01002413564>>
15. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб.: Питер, 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01000730728>>
16. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. СПб.:Питер, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01000737289>>
17. Бурнард Ф. Тренинг навыков консультирования. СПб.:Питер, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01000753877>>
18. Бэрн Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы. СПб.: Питер, 2003. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002348711>
19. Гринберг Дж. Управление стрессом. 7-е изд. СПб.: Питер, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000984881>
20. Джексон П. Импровизация в тренинге. СПб.: Питер, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001837807>
21. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е.. Психология Бизнеса. М.: Армада, 1998. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.studmed.ru/view/emelyanov-en-povarnicyna-se-psihologiya-biznesa_89f9aafc3dd.html?page=1
22. Журнал «Интер-тренинг», 2003 – 2007 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <<http://intertraining.org/category/stati>>
23. Журнал «Искусство управления», 2001. №5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <<https://www.cfin.ru/press/boss/2001-05/25.shtml>>
24. Завьялова Ж., Фарба Е., Каденильяс-Нечаева Е., Авдюнина М. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам: Пособие для практикующего бизнес-

- тренера. СПб.: Речь, 2005. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01002755606>>
25. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И.В.Андреевой. СПб.: Питер, 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01000725869>>
26. Карвасарский Б.Д. Психотерапевтическая энциклопедия. СПб.: «Издательство «Питер», 1999. С. 568 – 570. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01000665496>>
27. Келли Гр., Армстронг Р. Тренинг принятия решений. СПб.: Питер, 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01000729647>>
28. Кипнис М.. Тренинг коммуникации. М.: Ось-89, 2005. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01002695324>>
29. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. СПб.: Речь, 2005. [Электронный ресурс].
Режим доступа: https://www.academia.edu/7384721/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%B2%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B9_%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%A1%D0%9F%D0%B1_%D0%A0%D0%B5%D1%87%D1%8C_2005
30. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг в рекруитменте. СПб.: Питер, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01002348256>>
31. Кроль Л., Михайлова Е. Тренинг тренеров: как закалялась сталь. – М.: Независимая фирма «Класс», 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01000966498>>
32. Кроль Л.М. Михайлова Е.Л. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг. М.: Независимая фирма «Класс», 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://www.universalinternetlibrary.ru/book/27933/ogl.shtml>
33. Мескон, М. Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента». М.: Дело, 1997. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://pqm-online.com/assets/files/lib/books/meskon.pdf>>
34. Мироненко И.А. Социально-психологический тренинг в зарубежных странах // Практикум по социально-психологическому тренингу. СПб., 2000. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01000682899>>
35. Михайлова Е.. Тренинг презентации товара. Методические указания для начинающего тренера. СПб.: Издательство «Речь», 2004. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01002504240>>
36. Моница Г., Лютова-Робертс Е.. Коммуникативный тренинг. СПб.: Издательство «Речь», 2005. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01002969728>>

37. Паркин М.. Сказки для тренеров. Как использовать сказки, истории и метафоры в обучении сотрудников. М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2005. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01002718070>>
38. Пригожин А.И. Стадии развития организации. Теория организации: Антология. М.: Академический Проект: Гаудеамус, 2005. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01002601877>>
39. Прокофьева Н.. Психологические аспекты ведения переговоров. М.: ГроссМедиа, 2005. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01002788203>>
40. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2004. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002442728>
41. Рай Л. Развитие навыков тренинга. СПб.: Питер, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01002350549>>
42. Рысев Н.. Активные продажи. Как найти подход к клиенту. СПб.: Питер, 2003. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.universalinternetlibrary.ru/book/40536/ogl.shtml>
43. Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации.// Пер.с англ. М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2009. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01004237970>>
44. Сидоренко Е. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб.: Речь, 2003. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01001845744>>
45. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. СПб.: Речь, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01004480719>>
46. Стимсон Н. Подготовка и представление тренинговых материалов. СПб.: Питер, 2002. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01001837967>>
47. Стюарт Дж. Оперативный тренинг. СПб.: Питер. 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01000728588>>
48. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. СПб.: Питер, 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000733935>
49. Торн К., Маккей Д.. Тренинг. Настольная книга тренера. СПб.: Питер. 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: <<https://search.rsl.ru/ru/record/01003326317>>
50. Тренинг развития жизненных целей: программа психологического содействия успешной адаптации./ Под ред. Е.Г. Трошихиной. СПб.: Речь, 2001. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000692406>

51. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов организации И.Адизеса и российская действительность// Социологические исследования. 1996. №10, С. 63-71. [Электронный ресурс]. Режим доступа: < http://ecsocman.hse.ru/data/082/786/1219/008_Filonovichx2c_Kushelevich_63-71.pdf>
52. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. М., 2000. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://e-libra.me/read/418146-splochennost-i-tolerantnost-v-gruppe-psiologicheskie-igry-i-uprazhneniya.html>
53. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство // Пер. с англ. Под ред. В.А.Спивака. СПб: Питер, 2002. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ipkpk.ru/documents/the_regulations/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%A8%D0%B5%D0%B9%D0%BD%20%D0%AD.X_2002%20-336%D1%81.pdf>
54. Kirpatrick D.I. Another Look at Evaluating Training Programs. ASTD, 1998. Режим доступа: электронный заказ. URL: <https://archive.org/details/Evaluating_Training_Programs_978157675796>

6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся

55. Рекомендации и методические указания к выполнению домашних заданий по дисциплине «Методика проведения бизнес-тренинга» <https://fp.nsu.ru/studentu/metodicheskie-materialy/>
56. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство «Ось – 89», 2000. Режим доступа: электронный заказ. URL: < <https://search.rsl.ru/ru/record/01002708460>>
57. Викентьев И.Л. Методики оценки методик. [Электронный ресурс]. Режим доступа: < http://www.triz-chance.ru/estimation_techniques.html>
58. Рыженков П.Е., Первушина О.Н., Панцуркина Т.К. Технология и психология в работе бизнес-тренера. Учебно-методическое пособие. Новосибирск, 2018. <https://fp.nsu.ru/studentu/metodicheskie-materialy/>
59. Первушина О. Н. Власть, лидерство, руководство. Учебное пособие к циклу дисциплин по профилю «Организационная психология». Новосибирск, НГУ, 2013 <https://fp.nsu.ru/studentu/metodicheskie-materialy/>
60. Первушина О. Н. «Интерактивные методы обучения в организационной психологии.- учебно-методическое пособие к циклу дисциплин по профилю

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Освоение дисциплины используются следующие ресурсы:

- электронная информационно-образовательная среда НГУ (ЭИОС);
- образовательные интернет-порталы;
- информационно-телекоммуникационная сеть Интернет.

Взаимодействие обучающегося с преподавателем (синхронное и (или) асинхронное) осуществляется через личный кабинет студента в ЭИОС, электронную почту.

Интернет-ресурсы

1. <http://www.vashakomanda.ru>
2. <http://www.elitarium.ru>
3. <http://www.trainings.ru>

7.1 Современные профессиональные базы данных:

1. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ)
2. Полнотекстовые электронные ресурсы Freedom Collection издательства Elsevier (Нидерланды) ([ArtsandHumanities](#))
3. Электронные ресурсы Web of Science Core Collection (Thomson Reuters Scientific LLC.), Journal Citation Reports + ESI
4. Электронные БД JSTOR (США). 6 предметных коллекций: Arts & Sciences III, V, VI, VII, VIII, Language & Literature
5. БД Scopus (Elsevier)
6. Лицензионные материалы на сайте eLibrary.ru

7.2. Информационные справочные системы

Не используются

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень программного обеспечения

Windows, Microsoft Office или LibreOffice; интернет-приложения Zoom, Google Meet

ПО для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Таблица 6.1

№	Наименование ПО	Назначение	Место размещения
1	JawsforWindows	Программа экранного доступа к системным и офисным приложениям, включая интернет-обозреватели. Информация с экрана считывается вслух, обеспечивая возможность речевого доступа к самому разнообразному контенту. Jaws также позволяет выводить информацию на обновляемый дисплей Брайля. JAWS включает большой набор клавиатурных команд, позволяющих воспроизвести действия, которые обычно выполняются только при помощи мыши.	Ресурсный центр, читальные залы библиотеки НГУ, компьютерные классы (сетевые лицензии)
2	DuxburyBrailleTranslator v11.3 для Брайлевского принтера	Программа перевода текста в текст Брайля, и печати на Брайлевском принтере	Ресурсный центр
3	"MAGicPro 13" (увеличение+речь)	Программа для людей со слабым зрением и для незрячих людей. Программа позволяет увеличить изображение на экране до 36 крат, есть функция речевого сопровождения	Ресурсный центр, читальные залы библиотеки НГУ

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для реализации дисциплины «Проведение бизнес-тренинга» используются специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа и итоговой аттестации;

2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся;

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НГУ.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются следующие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий:

- комплект лекций-презентаций по темам дисциплины;

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно «Порядку организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Новосибирском государственном университете».

10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, предполагающего ответы на вопросы в устной форме, а также проведение демо-тренинга длительностью 1 час. Оценка за демо-тренинг производится по чек-листу формируемых в ходе занятий компетенций

Список вопросов для подготовки к зачету

1. Охарактеризуйте обучение и развитие персонала с точки зрения различных психологических подходов (ОК – 7).
2. Проанализируйте позиции и потребности субъектов процесса обучения (ОК – 7).
3. Обобщите правила предоставления обратной связи в процессе обучения (ПК-14).
4. Проанализируйте и охарактеризуйте факторы, влияющие на результат обучения (ОК-7).
5. Проанализируйте основные факторы мотивации к обучению (ОК-7).
6. Проанализируйте и обобщите потребности в обучении, методы их диагностики, учет при разработке обучающих систем и процедур (ПК-14).
7. Проанализируйте процесс самообучения как основу построения самообучающейся организации (ОК-7).
8. Охарактеризуйте цели и содержание обучения, их формирование и оформление (ОК-7).
9. Проанализируйте позицию специалиста по обучению в организации (ОК-7, ПК-14).
10. Разработайте схему системы обучения в организации (ПК-14).
11. Обобщите составляющие оценки эффективности обучения (ПК-14).
12. Проанализируйте проблему наставничества в организации (ОК-7).
13. Проанализируйте процесс передачи информации в процессе обучения (ОК-7, ПК-14).

14. Охарактеризуйте традиционные методы обучения (ОК-7, ПК-14).
15. Охарактеризуйте активные методы обучения, обобщите их преимущества перед традиционными методами (ОК-7, ПК-14).
16. Проанализируйте основные проблемы корпоративного обучения. Обобщите место обучения в системе управления современной организации (ОК-7).
17. Охарактеризуйте современные подходы к обучающим организационным системам (ОК-7).
18. Сопоставьте основные формы учебных корпоративных структур: учебных отделов, центров и корпоративных университетов (ОК-7).
19. Сопоставьте потребности в обучении и цели бизнеса (ОК-7, ПК-14).
20. Проанализируйте методы и формы обучения, соотнося их с целями и задачами организационного развития (ПК-14).
21. Охарактеризуйте системный подход к организации процесса обучения в компании (ОК-7, ПК-14).
22. Проанализируйте процесс разработки концепции корпоративного обучения в компании (ПК-14).
23. Охарактеризуйте факторы, влияющие на эффективность обучения (ПК-14).
24. Проанализируйте позицию отдела обучения внутри компании (ОК-7, ПК-14).
25. Охарактеризуйте работу с внешними провайдерами образовательных услуг (ОК-7).
26. Охарактеризуйте виды затрат на обучение (ОК-7, ПК-14).
27. Соотнесите психологические и непсихологические показатели эффективности обучения (ОК-7, ПК-14).
28. Охарактеризуйте личностные характеристики тренера, влияющие на эффективность тренинга (ОК-7, ПК-14).
29. Обобщите принципы управления групповой динамикой (ОК-7, ПК-14).
30. Проанализируйте основные этапы тренинга (ПК-14).

Описание критериев и шкал оценивания индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине «Методика проведения бизнес-тренинга»

Таблица 10.1

Код компетенции	Результат обучения по дисциплине	Оценочное средство
-----------------	----------------------------------	--------------------

ОК-7	Знание основных теоретических и методических принципов проведения тренингов в организации; этапов разработки тренингов в организации	Демо-тренинг, доклады и выступления, зачет
	Умение пользоваться терминологией, связанной с проведением бизнес-тренингов; составлять резюме специалиста по тренингам в организации	Демо-тренинг, доклады и выступления, зачет
	Владение навыком самостоятельно находить источники для составления сценариев специфических организационных тренингов; терминологией, связанной с планированием бизнес-тренингов; пониманием роли тренера в жизнедеятельности организации	Демо-тренинг, зачет
ПК-14	Знание особенностей бизнес-образования; особенностей процесса проведения бизнес-тренингов	Демо-тренинг, доклады и выступления, зачет
	Умение точно находить потребности организации для эффективного планирования бизнес-тренинга; использовать полученные знания для планирования образовательного процесса в организациях; планировать сценарий тренинга в организации, исходя из потребностей заказчика	Демо-тренинг, зачет
	Владение пониманием разных возможных ролей тренера, исходя из потребностей организации и специфики тренинга; навыками поиска и применения упражнений в ходе того или иного тренинга; практическими инструментами, используемыми в работе бизнес-тренера	Демо-тренинг, зачет

Критерии оценки сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации по дисциплине

Шифр компетенций	Структурные элементы оценочных средств	Не сформирован	Пороговый уровень (зачет)	Базовый уровень (зачет)	Продвинутый уровень (зачет)
ОК-7 ПК-14	Вопросы зачета	Обучающийся не владеет теоретическим материалом, допуская грубые ошибки, испытывает	Обучающийся имеет общие представления о теоретическом материале, порой допуская существенные ошибки	Обучающийся в основном владеет теоретическим материалом, формулирует собственные, самостоятельные,	Обучающийся владеет теоретическим и практическим материалом, формулирует собственные,

		затруднения в формулировке собственных суждений.	по содержанию рассматриваемых (обсуждаемых) вопросов, испытывает определенные затруднения в формулировке собственных суждений.	обоснованные, аргументированные суждения	самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, представляет полные и развернутые ответы на вопросы.
--	--	--	--	--	---

Критерии выставления оценок по результатам промежуточной аттестации по дисциплине

Результаты каждого испытания, входящего в программу промежуточной аттестации, определяются оценками «зачет» и «незачет». Оценка «зачет» означает успешное прохождение промежуточной аттестации.

Оценка	Критерии оценки (содержательная характеристика)
Незачет	Компетенция не сформирована. Обучающийся не знает теоретический материал, допускает грубые ошибки, испытывает затруднения в формулировке собственных суждений, не умеет соотносить потребности организации в обучении и цели тренинга, не владеет навыками анализа эффективности тренинга, не отвечает на дополнительные вопросы, не умеет анализировать предлагаемые ситуации.
Зачет	Компетенция сформирована на достаточно хорошем уровне. Обучающийся в основном знает теоретический материал, демонстрирует умение его использования на практике, формулирует собственные, самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, показывающие необходимую степень владения навыками анализа и разработки тренинговых программ

Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания
<p><u>Демо-тренинг (ОК-7, ПК-14)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретический и фактический материал хорошо обоснован и подкреплен – полнота понимания и изложения причинно-следственных связей, – осмысленность, логичность, структурность и аргументированность изложения материала - ораторское мастерство, работа с аудиторией, подача материала - визуальная презентация, использование технических средств - четкость ответов на вопросы аудитории - применимость полученных на тренинге знаний на практике - соответствие модели Кобла <p><u>Тест (зачет) (ОК-7, ПК-14)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 60% ответов должны быть правильными 	Зачет

<p>Демо-тренинг (ОК-7, ПК-14)</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретический и фактический материал слабо обоснован и не подкреплён, есть значительные ошибки – отсутствие понимания и изложения причинно-следственных связей, – отсутствие осмысленности, логичности, структурности и аргументированности изложения материала, наличие затруднений в формулировке собственных суждений – слабая работа с аудиторией, невнятная подача материала - визуальная презентация и другие технические средства отсутствуют - неприменимость полученных на тренинге знаний на практике - несоответствие модели Колба 	<p><i>Незачет</i></p>
--	-----------------------

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, предполагающего ответы на вопросы в устной форме, а также проведение демо-тренинга длительностью 1 час. Оценка за демо-тренинг производится по чек-листу формируемых в ходе занятий компетенций

Примерный список вопросов для зачета

1. Охарактеризуйте обучение и развитие персонала с точки зрения различных психологических подходов (ОК – 7).
2. Проанализируйте позиции и потребности субъектов процесса обучения (ОК – 7).
3. Обобщите правила предоставления обратной связи в процессе обучения (ПК-14).
4. Проанализируйте и охарактеризуйте факторы, влияющие на результат обучения (ОК-7).
5. Проанализируйте основные факторы мотивации к обучению (ОК-7).
6. Проанализируйте и обобщите потребности в обучении, методы их диагностики, учет при разработке обучающих систем и процедур (ПК-14).
7. Проанализируйте процесс самообучения как основу построения самообучающейся организации (ОК-7).
8. Охарактеризуйте цели и содержание обучения, их формирование и оформление (ОК-7).
9. Проанализируйте позицию специалиста по обучению в организации (ОК-7, ПК-14).
10. Разработайте схему системы обучения в организации (ПК-14).
11. Обобщите составляющие оценки эффективности обучения (ПК-14).
12. Проанализируйте проблему наставничества в организации (ОК-7).
13. Проанализируйте процесс передачи информации в процессе обучения (ОК-7, ПК-14).
14. Охарактеризуйте традиционные методы обучения (ОК-7, ПК-14).
15. Охарактеризуйте активные методы обучения, обобщите их преимущества перед традиционными методами (ОК-7, ПК-14).
16. Проанализируйте основные проблемы корпоративного обучения. Обобщите место обучения в системе управления современной организации (ОК-7).
17. Охарактеризуйте современные подходы к обучающим организационным системам (ОК-7).

18. Сопоставьте основные формы учебных корпоративных структур: учебных отделов, центров и корпоративных университетов (ОК-7).
19. Сопоставьте потребности в обучении и цели бизнеса (ОК-7, ПК-14).
20. Проанализируйте методы и формы обучения, соотнося их с целями и задачами организационного развития (ПК-14).
21. Охарактеризуйте системный подход к организации процесса обучения в компании (ОК-7, ПК-14).
22. Проанализируйте процесс разработки концепции корпоративного обучения в компании (ПК-14).
23. Охарактеризуйте факторы, влияющие на эффективность обучения (ПК-14).
24. Проанализируйте позицию отдела обучения внутри компании (ОК-7, ПК-14).
25. Охарактеризуйте работу с внешними провайдерами образовательных услуг (ОК-7).
26. Охарактеризуйте виды затрат на обучение (ОК-7, ПК-14).
27. Соотнесите психологические и непсихологические показатели эффективности обучения (ОК-7, ПК-14).
28. Охарактеризуйте личностные характеристики тренера, влияющие на эффективность тренинга (ОК-7, ПК-14).
29. Обобщите принципы управления групповой динамикой (ОК-7, ПК-14).
30. Проанализируйте основные этапы тренинга (ПК-14).

Оценочные материалы по промежуточной аттестации (приложение), предназначенные для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном и электронном виде.

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины
«Методика проведения бизнес-тренинга»**

№	Характеристика внесенных изменений (с указанием пунктов документа)	Дата и № протокола Ученого совета ИМПЗ	Подпись ответственного
1	2020 г. Обновлен список литературы в п.5	Протокол Уч Совета №15 от 08.05.2020	

Демо-тренинг. Чек-лист.

ФИО участника _____

Приветствие и представление	Сбор ожиданий	Цикл Колба	Подача материала	Взаимодействие с аудиторией	Ответы на вопросы
<input type="checkbox"/> Самопрезентация <input type="checkbox"/> Уверенная интонация <input type="checkbox"/> Обозначение цели <input type="checkbox"/> Обозначение регламента и правил	<input type="checkbox"/> Полностью <input type="checkbox"/> Без уточнений <input type="checkbox"/> Не было	<input type="checkbox"/> Проблематизация <input type="checkbox"/> Рефлексия/анализ <input type="checkbox"/> Теория <input type="checkbox"/> Отработка/практика	<input type="checkbox"/> Понятно <input type="checkbox"/> С примерами <input type="checkbox"/> Материал соответствует цели тренинга	<input type="checkbox"/> Активен в процесс <input type="checkbox"/> Взаимодействия не было	<input type="checkbox"/> Полные <input type="checkbox"/> Четкие <input type="checkbox"/> Уточнял, ответил ли <input type="checkbox"/> Не ясные <input type="checkbox"/> Вопросов не было
Технические средства	Возможность применения знаний участниками				
<input type="checkbox"/> Презентация <input type="checkbox"/> Раздаточный материал <input type="checkbox"/> Кейсы <input type="checkbox"/> Видео <input type="checkbox"/> Другое	<input type="checkbox"/> Применимы <input type="checkbox"/> Необходимо адаптировать <input type="checkbox"/> Неприменимы				
Дополнительные комментарии					
Балл					

Демо-тренинг. Чек-лист.

ФИО

участника _____

Приветствие и представление	Сбор ожиданий	Цикл Колба	Подача материала	Взаимодействие с аудиторией	Ответы на вопросы
<input type="checkbox"/> Самопрезентация <input type="checkbox"/> Уверенная интонация <input type="checkbox"/> Обозначение цели <input type="checkbox"/> Обозначение регламента и правил	<input type="checkbox"/> Полностью <input type="checkbox"/> Без уточнений <input type="checkbox"/> Не было	<input type="checkbox"/> Проблематизация <input type="checkbox"/> Рефлексия/анализ <input type="checkbox"/> Теория <input type="checkbox"/> Отработка/практика	<input type="checkbox"/> Понятно <input type="checkbox"/> С примерами <input type="checkbox"/> Материал соответствует цели тренинга	<input type="checkbox"/> Активен <input type="checkbox"/> Вовлек в процесс <input type="checkbox"/> Взаимодействия не было	<input type="checkbox"/> Полные <input type="checkbox"/> Четкие <input type="checkbox"/> Уточнял, ответил ли <input type="checkbox"/> Неясные <input type="checkbox"/> Вопросы не было
Технические средства	Возможность применения знаний участниками				
<input type="checkbox"/> Презентация <input type="checkbox"/> Раздаточный материал <input type="checkbox"/> Кейсы <input type="checkbox"/> Видео <input type="checkbox"/> Другое	<input type="checkbox"/> Применимы <input type="checkbox"/> Необходимо адаптировать <input type="checkbox"/> Неприменимы				
Дополнительные комментарии					

Балл					

Лист актуализации рабочей программы дисциплины

«Методика проведения бизнес-тренинга»

№	Характеристика внесенных изменений (с указанием пунктов документа)	Дата и № протокола Ученого совета Института медицины и психологии В.Зельмана	Подпись ответственного
1.	Внесены изменения в перечень учебной литературы (п.5)	Протокол Уч Совета №15 от 08.05.2020	

