

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«__» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Методы проведения тренингов (ГПО-4)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки (специальность): **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль): **Управление персоналом**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**

Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**

Курс: **4**

Семестр: **7**

Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	7 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	36	36	часов
2	Лабораторные работы	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	72	72	часов
4	Самостоятельная работа	144	144	часов
5	Всего (без экзамена)	216	216	часов
6	Общая трудоемкость	216	216	часов
		6.0	6.0	З.Е

Дифференцированный зачет: 7 семестр

Томск 2017

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14 декабря 2015 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры « ___ » _____ 20__ года, протокол № _____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ А. В. Богомолова

Заведующий обеспечивающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперт:

доцент кафедра менеджмента _____ Т. Д. Санникова

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

приобретение профессиональных компетенций в проектировании, продвижении и реализации бизнес-тренингов различной тематики; формирование навыков групповой работы.

1.2. Задачи дисциплины

- приобретение комплекса знаний и навыков, необходимых для эффективного управления компанией и эффективной деятельности, а также работы в качестве бизнес-тренера;
- изучение важнейших принципов построения и ведения тренингов;
- знакомство с различными видами тренингов, основными техниками и другими составляющими тренинга;
- развитие умений и навыков проведения тренинговых занятий по обучению и развитию персонала, по внесению направленных изменений в деятельность компании;
- формирование профессиональных и личностных качеств, соответствующих современным требованиям к руководителям и специалистам.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Методы проведения тренингов (ГПО-4)» (Б1.В.ДВ.2.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Деловые коммуникации и этика деловых отношений, Инвестиции в человеческий капитал, Менеджмент, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Стратегический менеджмент, Теория лидерства, Теория организации, Управление персоналом организации, Экономика и социология труда.

Последующими дисциплинами являются: Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;
- ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
- ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** основы самоорганизации, самообучения; профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; технологии консалтинга в сфере управления трудовыми взаимоотношениями; инструменты прикладной социологии для диагностики социально-психологического и морально-психологического климата организации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; основы оптимизации труда и отдыха различных категорий персонала.
- **уметь** транслировать своим коллегам владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оптимизировать режимы труда и отдыха; производить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха.
- **владеть** навыками самоуправления и самостоятельного обучения; навыками консульти-

рования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; применения инструментов прикладной социологии в управлении персоналом организации; навыками разработки режимов труда и отдыха; технологиями управления безопасностью труда персонала.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		7 семестр
Аудиторные занятия (всего)	72	72
Лекции	36	36
Лабораторные работы	36	36
Самостоятельная работа (всего)	144	144
Оформление отчетов по лабораторным работам	100	100
Проработка лекционного материала	44	44
Всего (без экзамена)	216	216
Общая трудоемкость ч	216	216
Зачетные Единицы	6.0	6.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лекции	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
7 семестр					
1 Тренинг как метод интерактивного обучения	6	12	44	62	ПК-31, ПК-33, ПК-9
2 Технология конструирования и проведения тренингов в организации	14	12	44	70	ПК-31, ПК-33, ПК-9
3 Виды тренингов в организации и требования к уровню профессиональной подготовки и личностным качествам ведущего	16	12	56	84	ПК-31, ПК-33, ПК-9
Итого за семестр	36	36	144	216	
Итого	36	36	144	216	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины по лекциям	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Тренинг как метод интерактивного обучения	История развития групповых методов. Теоретические и методологические основания тренинга как метода интерактивного организационного обучения. Характеристика и особенности тренинговых групп, групповая динамика.	6	ПК-31, ПК-33, ПК-9
	Итого	6	
2 Технология конструирования и проведения тренингов в организации	Характеристика и особенности тренинговых групп: процесс группового тренинга и групповая динамика. Модели тренинговых групп и особенности проектирования тренинговых обучающих программ в организации. Технологии разработки и проведения успешного тренинга в организации. Методология и методы проведения активного обучающего тренинга в организации.	14	ПК-31, ПК-33, ПК-9
	Итого	14	
3 Виды тренингов в организации и требования к уровню профессиональной подготовки и личностным качествам ведущего	Коммуникативный тренинг. Проведение эффективных переговоров. Бизнес-тренинг. Интеллектуальный тренинг. Регулятивный тренинг. Мотивационный тренинг. Тренинг специальных умений. Основы профессиональной подготовки ведущих тренинговых групп в организации.	16	ПК-31, ПК-33, ПК-9
	Итого	16	
Итого за семестр		36	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин		
	1	2	3
Предшествующие дисциплины			

1 Деловые коммуникации и этика деловых отношений	+	+	+
2 Инвестиции в человеческий капитал	+		
3 Менеджмент	+		
4 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности		+	+
5 Стратегический менеджмент	+		
6 Теория лидерства		+	
7 Теория организации		+	
8 Управление персоналом организации	+	+	+
9 Экономика и социология труда	+		
Последующие дисциплины			
1 Управление человеческими ресурсами	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций и видов занятий, формируемых при изучении дисциплины

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лекции	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	
ПК-9	+	+	+	Отчет по индивидуальному заданию, Защита отчета, Опрос на занятиях, Дифференцированный зачет
ПК-31	+	+	+	Отчет по индивидуальному заданию, Защита отчета, Опрос на занятиях, Дифференцированный зачет
ПК-33	+	+	+	Отчет по индивидуальному заданию, Защита отчета, Опрос на занятиях, Дифференцированный зачет

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП

7. Лабораторные работы

Наименование лабораторных работ приведено в таблице 7.1.

Таблица 7. 1 – Наименование лабораторных работ

Названия разделов	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Тренинг как метод интерактивного обучения	Групповые формы тренинга: содержание, виды. Социально-психологический тренинг как метод активного группового обучения. Установки и убеждения участников, влияющие на продуктивность группового тренинга. Сущность группового тренинга: цели, предмет и задачи группового тренинга.	12	ПК-31, ПК-33, ПК-9
	Итого	12	
2 Технология конструирования и проведения тренингов в организации	Характеристика и особенности тренинговых процедур. Анализ основных принципов работы в тренинговой группе. Построение возможных иерархий принципов работы в тренинговой группе, установление связи между ними. Этическими принципами деятельности тренера. Основные принципы организации поведенческих тренингов.	12	ПК-31, ПК-33, ПК-9
	Итого	12	
3 Виды тренингов в организации и требования к уровню профессиональной подготовки и личностным качествам ведущего	Дискуссия: общая характеристика, цели, психологические эффекты, условия успешности. Игры: общая характеристика, цели, классификация, психологические эффекты, условия успешности. Анализ конкретных ситуаций. - Проективные рисунки. Мозговой штурм. Вербальные и невербальные техники. Приемы активизации и управления вниманием. Практика использования вопросов. Техники активного слушания.	12	ПК-31, ПК-33, ПК-9
	Итого	12	
Итого за семестр		36	

8. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено РУП

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
7 семестр				
1 Тренинг как метод интерактивного обучения	Проработка лекционного материала	14	ПК-31, ПК-33, ПК-9	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию
	Оформление отчетов по лабораторным работам	30		
	Итого	44		
2 Технология конструирования и проведения тренингов в организации	Проработка лекционного материала	14	ПК-31, ПК-33, ПК-9	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию
	Оформление отчетов по лабораторным работам	30		
	Итого	44		
3 Виды тренингов в организации и требования к уровню профессиональной подготовки и личностным качествам ведущего	Проработка лекционного материала	16	ПК-31, ПК-33, ПК-9	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию
	Оформление отчетов по лабораторным работам	40		
	Итого	56		
Итого за семестр		144		
Итого		144		

9.1. Вопросы на проработку лекционного материала

1. Социально-психологический тренинг межличностного общения.
2. Понятия: общение, партнерское общение, эффективное взаимодействие.
3. Вербальное и невербальное общение.
4. Техники установления и поддержания контакта.
5. Парциальные цели беседы.
6. Техники активного и эмпатийного слушания.
7. Учет эмоциональных состояний партнеров по взаимодействию.
8. Рефлексия. Общая структура коммуникативного тренинга.
9. Групповые формы тренинга. К.Левин и К.Роджерс как основоположники практики группового тренинга.
10. Т-группы и их характеристика.
11. М.Форверг как основоположник социально-психологического тренинга.
12. Пять основных типов тренинга по М.Форвергу.
13. Социально-психологический тренинг в отечественной практике управления персоналом.
14. Цель и задачи социально-психологического тренинга.
15. Программа и структура группового тренинга.
16. Технология конструирования и разработки сценария группового тренинга.
17. Категории «изменения» и «результат» как опорные положения при планировании тренинга и его эпизодов.
18. Алгоритм создания групповых тренингов.
19. Технология и творчество в проектировании и разработке группового тренинга.

20. Принципы составления тренинговой программы.
21. Психодиагностические и самодиагностические процедуры в групповом тренинге.
22. Требования к оформлению тренинговой программы.

9.2. Темы лабораторных работ

1. Постановка целей и определение задач активного тренинга в организации.
2. Подготовка лекции для активного тренинга.
3. Методы экспериментального обучения в активном тренинге.
4. Разработка и планирование последовательности заданий активного тренинга.
5. Использование информационных технологий в активном тренинге.
6. Проведение презентаций и дискуссий в активном тренинге.
7. Проведение структурированных заданий и стимулирование группового обучения.
8. Продление эффектов активного тренинга в организации.
9. Практическое применение навыков, приобретённых в тренинговом обучении и оценка результатов активного тренинга.
10. Понятие об организационном обучении.
11. Цели, задачи, содержание, виды и формы обучения в организациях.
12. Тренинг в системе методов организационного обучения.
13. Общее представление о психологическом тренинге как методе интерактивного группового обучения.
14. Понятие «Социально-психологический тренинг», его характеристика.
15. Сущностно-содержательная характеристика тренинговых методов активного обучения.
16. Специфика тренинговой формы работы.
17. Бизнес-тренинги и профессиональные тренинги: технология их организации и проведения.
18. Цели и задачи бизнес-презентации. Структура деловой презентации. Оформление бизнес-презентации.
19. Эмоции и логика. Экспромт. Удержание внимания аудитории.
20. Установление прочного доверительного контакта с аудиторией.
21. Интерактивная коммуникация с аудиторией.
22. Оперативный маркетинг продаж.
23. Психологическая защита от внешних воздействий.
24. Организация публичного выступления.
25. Интеллектуальный тренинг как метод преобразования навыков мышления.
26. Проектирование содержания тренинга креативности. Понятие «креативность».
27. Мозговой штурм как метод активного социально-психологического обучения.
28. Общая структура тренинга креативности.
29. Содержание и этапы мотивационного тренинга.
30. Техники мотивационного тренинга. Общая структура мотивационного тренинга.
31. Тренер и группа. Требования к профессиональной и личностной подготовке тренера.
32. Функции ведущего тренинговых групп в организации.
33. Предмет работы ведущего в группе.
34. Стили ведения тренинговой группы и их характеристика.
35. Аттестация специалиста-тренера.
36. Этические нормы и правила проведения тренинговых групп в организации.

10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на	Всего за семестр

			конец семестра	
7 семестр				
Дифференцированный зачет			30	30
Защита отчета			18	18
Опрос на занятиях	20	20		40
Отчет по индивидуаль- ному заданию			12	12
Итого максимум за пери- од	20	20	60	100
Нарастающим итогом	20	40	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11. 2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11. 3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
65 - 69		
3 (удовлетворительно) (зачтено)	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Психология коммуникации: Психология коммуникации / Покровская Е. М., Смольникова Л. В. - 2016. 115 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5979>, дата обращения: 22.05.2017.

2. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Красина Ф. А. - 2013. 158 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3830>, дата обращения: 22.05.2017.

12.2. Дополнительная литература

1. Командообразование для проектных менеджеров: Учебное пособие / Бочанов Т. Г., Гре-

чушникова В. А., Сумин Д. В., Закирова И. Ш., Бабич Ю. Ю., Емельянова Е. А. - 2009. 49 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/2854>, дата обращения: 22.05.2017.

12.3 Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Тренинг «Психология успеха»: Методические указания к практическим и самостоятельным работам по дисциплине «Тренинг «Психология успеха» для студентов направления 222000.62 «Инноватика» и 221000.62 «Мехатроника и роботехника» / Скавинская Е. Н. - 2013. 11 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3354>, дата обращения: 22.05.2017.

2. Основы организации труда: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов по направлению 38.03.03. Управление персоналом / Рябчикова Т. А. - 2015. 10 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5923>, дата обращения: 22.05.2017.

3. Деловое общение: Учебно-методическое пособие по лабораторным работам и самостоятельной работе / Несмелова Н. Н. - 2017. 17 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6745>, дата обращения: 22.05.2017.

12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение

1. <http://www.azps.ru/treining/>
2. <http://www.trepsu.net>
3. <http://www.psychology.ru/library/00020.shtml>

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое обеспечение для лабораторных работ

Для проведения практических занятий используется лаборатория ГПО, расположенная по адресу г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, ауд. 503. Полезная площадь помещения лаборатории 49,5 кв. м. Лаборатория оснащена: • 12ю рабочими местами для членов проектных групп, укомплектованными рабочими станциями на базе ПЭВМ сru intel Celeron D336, с широкополосным доступом в Internet, с мониторами типа Samsung 18.5" S19C200N; • библиотекой нормативной и программной документации; • стандартным программным обеспечением: операционная система Windows XP Professional with SP2, офисный пакет MS Office 2003, MSDN, MS Visual C++. • специализированным программным обеспечением: Microsoft Visual Studio, CorelDraw.

13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 146, 2 этаж, ауд. 204. Состав оборудования: учебная мебель; компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 7 шт.; компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов **с нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеомониторов для удаленного просмотра.

При обучении студентов **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Фонд оценочных средств

14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3 Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценоч-

ных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Методы проведения тренингов (ГПО-4)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки (специальность): **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль): **Управление персоналом**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**

Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**

Курс: **4**

Семестр: **7**

Учебный план набора 2017 года

Разработчик:

– доцент каф. менеджмента А. В. Богомолова

Дифференцированный зачет: 7 семестр

Томск 2017

1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенций
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Должен знать основы самоорганизации, самообучения; профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; технологии консалтинга в сфере управления трудовыми взаимоотношениями; инструменты прикладной социологии для диагностики социально-психологического и морально-психологического климата организации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; основы оптимизации труда и отдыха раз личных категорий персонала. ; Должен уметь транслировать своим коллегам владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оптимизировать режимы труда и отдыха; производить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и времени отдыха. ; Должен владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения; навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; применения инструментов прикладной социологии в управлении персоналом организации; навыками разработки режимов труда и отдыха; технологиями управления безопасностью труда персонала. ;
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемых	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия ра-

	мой области с пониманием границ применимости	творческих решений, абстрагирования проблем	боты
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

2 Реализация компетенций

2.1 Компетенция ПК-33

ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	основы самоорганизации, самообучения; профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.	транслировать своим коллегам владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения.	навыками самоуправления и самостоятельного обучения.
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Опрос на занятиях; Дифференцированный зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Опрос на занятиях; Дифференцированный зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Дифференцированный зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> сформированы систематические представления: об основах самоорганизации, самообучения; о профилактике личной профессиональной деформации и про- 	<ul style="list-style-type: none"> полностью сформированы умения: транслировать своим коллегам владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения.; 	<ul style="list-style-type: none"> успешное и систематическое владение: навыками самоуправления и самостоятельного обучения.;

	фессионального выгорания. ;		
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> сформированы, но содержат отдельные пробелы представления: об основах самоорганизации, самообучения; о профилактике личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. ; 	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует успешное, но содержащее отдельные пробелы умение: транслировать своим коллегам владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения.; 	<ul style="list-style-type: none"> в целом успешное, но не систематическое владение: навыками самоуправления и самостоятельного обучения.;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует неполные представления: об основах самоорганизации, самообучения; о профилактике личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. ; 	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует неуверенное умение: транслировать своим коллегам владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения.; 	<ul style="list-style-type: none"> фрагментарное владение навыками: навыками самоуправления и самостоятельного обучения.;

2.2 Компетенция ПК-31

ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	технологии консалтинга в сфере управления трудовыми взаимоотношениями; инструменты прикладной социологии для диагностики социально-психологического и морально-психологического климата организации.	диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.	навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; применения инструментов прикладной социологии в управлении персоналом организации.
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Опрос на занятиях; Дифференцированный 	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Опрос на занятиях; Дифференцированный 	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Дифференцированный зачет;

	ный зачет;	ный зачет;	
--	------------	------------	--

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> сформированы систематические представления о: технологии консалтинга в сфере управления трудовыми взаимоотношениями; инструментах прикладной социологии для диагностики социально-психологического и морально-психологического климата организации. ; 	<ul style="list-style-type: none"> полностью сформированы умения: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.; 	<ul style="list-style-type: none"> успешное и систематическое владение: навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; применения инструментов прикладной социологии в управлении персоналом организации.;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> сформированы, но содержат отдельные пробелы представления о: технологии консалтинга в сфере управления трудовыми взаимоотношениями; инструментах прикладной социологии для диагностики социально-психологического и морально-психологического климата организации.; 	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует успешное, но содержащее отдельные пробелы умение: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.; 	<ul style="list-style-type: none"> в целом успешное, но не систематическое владение: навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; применения инструментов прикладной социологии в управлении персоналом организации.;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует неполные представления о: технологии консалтинга в сфере управления трудовыми взаимоотношениями; инструментах прикладной социологии для диагностики социально-психологического и морально-психологического климата организации.; 	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует неуверенное умение: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.; 	<ul style="list-style-type: none"> фрагментарное владение навыками: навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; применения инструментов прикладной социологии в управлении персоналом организации.;

2.3 Компетенция ПК-9

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; основы оптимизации труда и отдыха раз личных категорий персонала	оптимизировать режимы труда и отдыха; производить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха.	навыками разработки режимов труда и отдыха; технологиями управления безопасностью труда персонала.
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Лабораторные работы; Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Опрос на занятиях; Дифференцированный зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Опрос на занятиях; Дифференцированный зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по индивидуальному заданию; Дифференцированный зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 8.

Таблица 8 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> сформированы систематические представления о: нормативно-правовой базе безопасности и охраны труда; основах оптимизации труда и отдыха раз личных категорий персонала.; 	<ul style="list-style-type: none"> полностью сформированы умения: оптимизировать режимы труда и отдыха; производить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха.; 	<ul style="list-style-type: none"> успешное и систематическое владение: навыками разработки режимов труда и отдыха; технологиями управления безопасностью труда персонала. ;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> сформированы, но содержат отдельные пробелы представления о: нормативно-правовой базе безопасности и охраны труда; основах оптимизации труда и отдыха раз личных категорий персонала.; 	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует успешное, но содержащее отдельные пробелы умение: оптимизировать режимы труда и отдыха; производить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха. ; 	<ul style="list-style-type: none"> в целом успешное, но не систематическое владение: навыками разработки режимов труда и отдыха; технологиями управления безопасностью труда персонала. ;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует неполные представления о: нормативно-правовой базе безопасности и охраны труда; основах оптимизации 	<ul style="list-style-type: none"> студент демонстрирует неуверенное умение: оптимизировать режимы труда и отдыха; производить расчеты продолжительности и 	<ul style="list-style-type: none"> фрагментарное владение навыками: навыками разработки режимов труда и отдыха; технологиями управления безопасностью тру-

	труда и отдыха раз личных категорий персонала.;	интенсивности рабочего времени и времени отдыха. ;	да персонала. ;
--	---	--	-----------------

3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются 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, в следующем составе.

3.1 Темы индивидуальных заданий

- Практическое применение навыков, приобретённых в тренинговом обучении и оценка результатов активного тренинга.
- Разработка и планирование последовательности заданий активного тренинга.
- Интерактивная коммуникация с аудиторией
- Установление прочного доверительного контакта с аудиторией

3.2 Темы опросов на занятиях

- Психологическая защита от внешних воздействий.
- Организация публичного выступления.
- Интеллектуальный тренинг как метод преобразования навыков мышления.
- Проектирование содержания тренинга креативности. Понятие «креативность».
- Мозговой штурм как метод активного социально-психологического обучения.
- Общая структура тренинга креативности.
- Содержание и этапы мотивационного тренинга.
- Техники мотивационного тренинга. Общая структура мотивационного тренинга.
- Тренер и группа. Требования к профессиональной и личностной подготовке тренера.

3.3 Вопросы дифференцированного зачета

- 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.
- 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.
- Бизнес-тренинги и профессиональные тренинги: технология их организации и проведения.
- Цели и задачи бизнес-презентации. Структура деловой презентации. Оформление бизнес-презентации.
- Эмоции и логика. Экспромт. Удержание внимания аудитории.
- Установление прочного доверительного контакта с аудиторией.

- Интерактивная коммуникация с аудиторией.
- Оперативный маркетинг продаж.
- Психологическая защита от внешних воздействий.
- Организация публичного выступления.
- Интеллектуальный тренинг как метод преобразования навыков мышления.
- Проектирование содержания тренинга креативности. Понятие «креативность».
- Мозговой штурм как метод активного социально-психологического обучения.
- Общая структура тренинга креативности.
- Содержание и этапы мотивационного тренинга.
- Техники мотивационного тренинга. Общая структура мотивационного тренинга.
- 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.
- Аттестация специалиста-тренера.
- Этические нормы и правила проведения тренинговых групп в организации.
- 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.
- Групповые формы тренинга. К.Левин и К.Роджерс как основоположники практики группового тренинга.
- Т-группы и их характеристика.
- М.Форверг как основоположник социально-психологического тренинга.
- Пять основных типов тренинга по М.Форвергу.
- Социально-психологический тренинг в отечественной практике управления персоналом.
- Цель и задачи социально-психологического тренинга.
- 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.

4 Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

4.1. Основная литература

1. Психология коммуникации: Психология коммуникации / Покровская Е. М., Смольникова Л. В. - 2016. 115 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5979>, свободный.

2. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Красина Ф. А. - 2013. 158 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3830>, свободный.

4.2. Дополнительная литература

1. Командообразование для проектных менеджеров: Учебное пособие / Бочанов Т. Г., Гречушникова В. А., Сумин Д. В., Закирова И. Ш., Бабич Ю. Ю., Емельянова Е. А. - 2009. 49 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/2854>, свободный.

4.3. Обязательные учебно-методические пособия

1. Тренинг «Психология успеха»: Методические указания к практическим и самостоятельным работам по дисциплине «Тренинг «Психология успеха» для студентов направления 222000.62 «Инноватика» и 221000.62 «Мехатроника и роботехника» / Скавинская Е. Н. - 2013. 11 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3354>, свободный.

2. Основы организации труда: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов по направлению 38.03.03. Управление персоналом / Рябчикова Т. А. - 2015. 10 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5923>, свободный.

3. Деловое общение: Учебно-методическое пособие по лабораторным работам и самостоятельной работе / Несмелова Н. Н. - 2017. 17 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6745>, свободный.

4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы

1. <http://www.azps.ru/treining/>
2. <http://www.trepsu.net>
3. <http://www.psychology.ru/library/00020.shtml>