

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Петровская Анна Викторовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 20.10.2022 13:41:36  
Уникальный программный ключ:  
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 3  
к основной профессиональной образовательной  
программе по направлению подготовки  
*38.04.04 Государственное и муниципальное  
управление*  
направленность (профиль) программы  
*Государственное и муниципальное управление в  
экономике региона*

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Факультет экономики, менеджмента и торговли**

**Кафедра бухгалтерского учета и анализа**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.ДЭ.01.02      Социально-психологический тренинг**

**Направление подготовки**

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

**Направленность (профиль) программы**

**Государственное и муниципальное управление в экономике региона**

**Уровень высшего образования *Магистратура***

**Год начала подготовки 2021**

**Краснодар – 2021 г.**

Составитель:  
к.ф.н., доцент кафедры бухгалтерского  
учета и анализа  
(ученая степень, ученое звание, должность,)

Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры  
бухгалтерского учета и анализа

протокол № 6 от «28» января 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ</b> .....	<b>4</b>
Цель и задачи освоения дисциплины .....	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине .....	5
<b>II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>7</b>
<b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>10</b>
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	10
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	10
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ .....	11
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	11
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	11
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	11
<b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>12</b>
<b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ</b> .....	<b>12</b>
<b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ</b> .....	<b>13</b>

# I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Социально-психологический тренинг» является повышение уровня личностной зрелости студентов-магистров, а так же их профессиональной компетентности в области применения групповых методов психологического воздействия с целью личностного роста потребителей всех сфер услуг в практической деятельности.

Задачи дисциплины:

1. Развивать поведенческие способы и навыки эффективного общения в группе.
2. Выработать умения и навыки организации и построения конструктивных взаимодействий в различных психолого-социальных ситуациях.
3. Формировать коммуникативные установки: партнерство, искренность, вовлеченность в общение, настойчивость и др.
4. Формировать потребность в профессионально-личностном росте и развитие адекватного профессии комплекса качеств и умений, связанных с самопознанием, пониманием других людей и способностью адекватно решать проблемы межличностного взаимодействия.
5. Создать научную основу для регулирования нравственных отношений в профессиональной среде.

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социально-психологический тренинг», относится к обязательной части учебного плана.

## Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины *	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная*	заочная*
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	зачет	зачет	зачет
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:</b>	18	14	8
1. Аудиторная работа (Ауд.), акад. часов всего, в том числе:	16	12	6
• лекции	6	4	2
• практические занятия	10	8	4

• лабораторные занятия	-	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)** (заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) (заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)	2	2	2
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (СР), всего:</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>98</b>
в том числе:			
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) (заполняется при наличии экзамена по дисциплине)	-	-	-
• самостоятельная работа в семестре (СРс)	90	94	98
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу (заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)	-	-	-
• изучение ЭОР (при наличии)	-	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
• выполнение индивидуального или группового проекта	-	-	-

### Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	УК-3.1. 3-1. <b>Знает</b> основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-3.1. 3-2. <b>Знает</b> методы и технологии организации эффективной команды УК-3.1. У-1. <b>Умеет</b> определять роли и ставить задачи для каждого участника команды УК-3.1. У-2. <b>Умеет</b> проектировать методы

		<p>эффективной командной работы  УК-3.1. У-3. <b>Умеет</b> формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений</p>
	<p>УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p>	<p>УК-3.2. 3-1. <b>Знает</b> содержание и нормы эффективной организации командной работы  УК-3.2. 3-2. <b>Знает</b> методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия  УК-3.2. 3-3. <b>Знает</b> принципы предоставления обратной связи  УК-3.2. У-1. <b>Умеет</b> эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач  УК-3.2. У-2. <b>Умеет</b> разрабатывать стратегию командного взаимодействия  УК-3.2. У-3. <b>Умеет</b> обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p>	<p>УК-6.1. 3-1. <b>Знает</b> основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития  УК-6.1. 3-2. <b>Знает</b> способы самооценки и самоопределения  УК-6.1. У-1. <b>Умеет</b> оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p>
	<p>УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p>УК-6.2. У-1. <b>Умеет</b> провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности  УК-6.2. У-2. <b>Умеет</b> корректировать планы личного и профессионального развития</p>

## II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций  
Очная форма обучения

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
		Семестр 2										
1.	<b>Тема 1.</b> Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга.	2	2	-	-	8	20	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1, УК-6.2,У-2	О.	Т.	Д
2.	<b>Тема 2.</b> Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности.	2	2	-	-	8	20	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1, УК-6.2,У-2,	О.	К.	Э.
3.	<b>Тема 3.</b> Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	1	2	-	-	8	25	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1.3-1, 3-2,У-1,У-2,У-3.	Гр.д.	К/р	Д
4.	<b>Тема 4.</b> Коммуникативные игры в тренинге	1	4	-	-	12	25	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1.3-1, 3-2,У-1,У-2,У-3.	О.	Д.И.	Д
	<b>Итого</b>	6	10	-	-	48	90					

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций  
Очно-заочная форма обучения

Таблица 3.1

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
		Семестр 2										
1.	<b>Тема 1.</b> Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга.	1	2	-	-	24	27	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1,УК- 6.2 У-2	О.	Т.	Д
2.	<b>Тема 2.</b> Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности.	1	2	-	-	23	26	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1, УК- 6.2 У-2	О.	К.	Э.
3.	<b>Тема 3.</b> Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	1	2	-	-	24	27	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1.3-1, 3-2,У-1,У- 2,У-3.	Гр.д.	К/р	Д
4.	<b>Тема 4.</b> Коммуникативные игры в тренинге	1	2	-	-	23	26	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1.3-1, 3-2,У-1,У- 2,У-3.	О.	Д.И.	Д
	<b>Итого</b>	4	8	-	-	94	106					

**этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций  
Заочная форма обучения**

Таблица 3.2

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы	ти же ни	ул ьта ты обу че ни	дл я ауд ку ши й ко нт ро ле ме (- ам) /
-------	---------------------------------------	----------------------------------	----------------	------------------------------------	---

		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
Семестр 3												
1.	<b>Тема 1.</b> Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга.	1	1	-	-	25	27	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1, УК-6.2 У-2	О.	Т.	Д
2.	<b>Тема 2.</b> Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности.	1	1	-	-	24	26	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1, УК-6.2 У-2	О.	К.	Э.
3.	<b>Тема 3.</b> Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	-	1	-	-	25	26	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1.3-1, 3-2,У-1,У-2,У-3.	Гр.д.	К/р	Д
4.	<b>Тема 4.</b> Коммуникативные игры в тренинге	-	1	-	-	24	25	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1.3-1, 3-2,У-1,У-2,У-3.	О.	Д.И.	Д
	<b>Итого</b>	2	4	-	-	98	104					

**Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:**

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

**Формы текущего контроля:**

Тест (Т.)

Контрольные работы (К/р)

Деловая игра (Д.и.)

Кейс (К.)

**Формы заданий для творческого рейтинга:**

Эссе/доклад (Э., Р., Д.)

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

##### **Основная литература**

1. Оганесян, Н. Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Н. Т. Оганесян. ? М. : ФЛИНТА, 2013. 134 с.

Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=462919>

2. Энциклопедия социальных практик [Электронный ресурс] / Под редакцией Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. - 2-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2013. - 660 с.

Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=430523>

##### **Дополнительная литература:**

1. Мирвис, Ф. В пустыню и обратно: величайший корпоративный тренинг в истории бизнеса: Учебное пособие / Мирвис Ф. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 267 с.: ISBN 5-9614-0268-1. - Текст : электронный. - URL:

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=261848>

2. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А. Б. Невеев. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст : электронный. - URL:

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=368491>

3. Евтихов, О. В. Теория и практика тренинга : учебное пособие / О.В. Евтихов. — 3-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 174 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-109590-4. - Текст : электронный. - URL:

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=376908>

##### **Нормативные правовые документы:**

1. Проект Федерального закона N 553338-6 "О психологической помощи населению в Российской Федерации" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 24.06.2014)

#### **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

#### **ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ**

Отсутствуют

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ**

1. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
2. <http://www.iep.ru/ru/publikacii/categories.html> Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
3. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
4. [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru) - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
5. <http://www.fedsfm.ru/opendata> - База открытых данных Росфинмониторинга
6. <https://www.polpred.com> - Электронная база данных "Polpred.com Обзор СМИ"
7. Международное сообщество специалистов в сфере психического здоровья - <http://ruspsy.net/>
8. Психологическая библиотека - <http://bookap.info/>
9. Психологический навигатор - <http://www.psynavigator.ru/>
10. Электронная библиотека - <http://www.koob.ru/>

## **ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. <http://sznkuban.ru/> официальный сайт Министерства труда и социального развития.
2. <https://admkrain.krasnodar.ru/> официальный сайт администрации Краснодарского края
3. <https://mintrud.gov.ru/> официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ
4. Сайт «Компьютерная поддержка учебно-методической деятельности филиала» <http://vrgteu.ru>

## **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)  
Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита  
Браузер Google Chrome  
Adobe Premiere

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «Социально-психологический тренинг» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения практических занятий:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации:  
для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования;
- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

#### **IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

#### **V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

<b>Виды работ</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация	40
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан

проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

## **VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

### ***Тематика курсовых работ/проектов***

Курсовая работа/проект по дисциплине «Социально-психологический тренинг» учебным планом не предусмотрена.

### ***Типовой перечень вопросов к зачету:***

1. Особенности работы в малых группах
2. Процесс фасилитации, понятие фасилитации.
3. Предоставление и получение обратной связи.
4. Малые группы как залог эффективной работы каждого, приобщения к обсуждению и обмену опытом.
5. Презентация коллективной работы и обсуждение ее результатов как завершение работы малой группы.
6. Работа в паре. Группа из трех человек. Группа из четырех человек. Группа из пяти человек. Группа из шести и более человек.
7. Разнообразие методов, применяемых в интерактивных тренингах
8. Структурные упражнения: вступление, правила, знакомства, ожидания, разминки, подведение итогов.
9. Вступление, Правила, Знакомство, Ожидания - как начальная ступень тренинга.
10. Разминки как инструмент разогрева и снятия напряжения в группе.
11. Принятие правил как полезная техника усвоения основных правил поведения для эффективной работы группы
12. Проведение групповых и индивидуальных упражнений

13. Мозговой штурм. Техника эффективного обсуждения в группе, побуждающая к высказыванию идей.
14. Обсуждение как одна из основных техник, привлекающая участвующих в тренинге к активному обмену информацией и опытом.
15. Ролевая игра. Этапы проведения ролевой игры: фокусирование, концентрация внимания, мотивирование активного участия, объяснение целей игры.
16. Распределение и определение заданий каждой группе. Распределение ролей. Подготовка к игре. Обратная связь.
17. Основные навыки в работе тренера.
18. Активное слушание, поощрения при активном слушании.
19. Способы формирования коммуникативных умений и навыков при проведении социально-психологического тренинга.
20. Возможные упражнения и их цель при проведении тренинга коммуникативных умений и навыков.
21. Развитие лидерских качеств. Цель тренинга. Основные задачи.
22. Практическое самопознание личности. Цель и задачи тренинга.
23. Формирование взаимооценочных позиций на основе развития эмпатии и рефлексии.
24. Упражнения на углубление процессов самораскрытия, развития умений самоанализа и преодоления психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению
25. Роль обратной связи в развитии позитивного самовосприятия.
26. Понятие тренинга.
27. Ориентировочные основы тренинга.
28. История развития Т-групп
29. Идеология и технология тренинга
30. Современные тенденции в развитии тренинга.
31. Логика и логистика тренинга .
32. Теория развития групповых процессов.
33. Коммуникативные техники
34. Базовые навыки тренера.
35. Принципы составления и ведения тренинга.
36. Групповая психотерапия как способ личностного развития.
37. История возникновения Т- групп.
38. Бихевиорально ориентированные группы.
39. Психодраматический подход.
40. Гуманистическое направление в работе Т-групп.

***Типовые тестовые задания:***

1. Одним из первых предпринял попытки лечения больных посредством объединения их в группы:

- а) К. Роджерс
  - б) К. Левин
  - в) А. Месмер
  - г) Дж. Пратт
- 10

2. Сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих соматических нарушений планировать начал:

- а) К. Роджерс
- б) К. Левин
- в) А. Месмер
- г) Дж. Пратт

3. Зарождение непосредственно Т-групп связано с именем:

- а) К. Роджерса
- б) К. Левина
- в) А. Месмера
- г) А. Адлера

4. Национальная лаборатория тренинга в США существует с:

- а) 1980
- б) 1947
- в) 1960
- г) 1956

5. Понятие «социально-психологический тренинг» для обозначения групповых форм психологической работы ввел:

- а) К. Роджерс
- б) К. Левин
- в) М. Форберг
- г) В. Франкл

***Типовые кейсы:***

1. Ситуация: Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает подчиненного в его неправильности. Подчиненный соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это

оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией во фразе давая понять руководителю на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Б. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Назревает конфликтная ситуация.

1. Каковы ошибки в поведении руководителя и подчиненного в данной ситуации?
2. Что на самом деле нужно было сделать подчиненному и руководителю, чтобы превратить конфликт?

#### ***Примеры вопросов для опроса:***

1. Смысловое содержание психологического тренинга.
2. Направления психологического тренинга.
3. Принципы работы в группе.
4. Пространственное распределение или организация группового пространства.
5. Специфичность роли тренера (руководителя тренинга).

#### ***Примеры тем групповых дискуссий:***

1. Эффективность социально-психологического тренинга.
2. Малые группы – эффективность работы

#### ***Примеры типовых заданий для контрольной работы:***

Вариант 1.

1. Тренинг сенситивности.
2. Разновидности тренинговых групп. Понятие «тренинговая группа». Тренинг развития личности в межличностном пространстве.
3. Гештальтподход в групповой работе. Телесно - ориентированные тренинги.

Вариант 2.

1. Техники, используемые на начальном этапе реализации программы тренинга (процедура знакомства участников, снятие напряжения, мотивирование участников на дальнейшую работу и т.д.).
2. Игры-приветствия. Игры на повышение сплочённости. Игры с применением музыки.

#### ***Деловая игра:***

### **«Потерпевшие кораблекрушение»**

Представьте себе, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли.

Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать Вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять сторублевых банкнот.

1. Секстант.
2. Зеркало для бритья.
3. Канистра с 25 литрами воды.
4. Противомоскитная сетка.
5. Одна коробка с армейским рационом.
6. Карты Тихого океана.
7. Надувная плавательная подушка.
8. Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
9. Маленький транзисторный радиоприемник.
10. Репеллент, отпугивающий акул.
11. Два квадратных метра непрозрачной пленки.
12. Один литр рома крепостью 80%.
13. 450 метров нейлонового каната.
14. Две коробки шоколада.
15. Рыболовная снасть.

### ***Тематика эссе:***

1. Область применения социально-психологического тренинга и типы решаемых проблем в ходе проведения тренинга.
2. Сплочённость группы.
3. Влияние целей на выбор методов и процедур.
4. Принцип гетерогенности.
5. Принцип постоянного состава группы.
6. Модель личности К. Роджерса.

### ***Тематика докладов:***

1. Самовосприятие личности как один из аспектов активной работы участников тренинга. Правила работы тренинговой группы.

2. Групповая дискуссия.
3. Групповая дискуссия: цели применения, общая характеристика процесса.
4. Этапы и фазы групповой дискуссии (ориентировка, оценка, завершающая фаза).  
Профессиональные умения, необходимые ведущему при проведении дискуссии.
5. Ролевые методы социально-психологического тренинга
6. Символдрама.
7. Роль ведущего группы.
8. Экзистенциально-гуманистический подход к обоснованию принципов и форм психологического воздействия.
9. Концепции А. Маслоу, С. Джуларда.
10. Гуманистическая психология и тренинговая работа.

### Типовая структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1	15
Вопрос 2	15
Тест	10

### Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы; формировать</p>	Продвинутый

				дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы; формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</p>	<b>Повышенный</b>
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3.	УК-3.1.	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b>	<b>Базовый</b>

		УК-6.	УК-3.2 УК-6.1.	<p>основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <p>определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы; формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</p>	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b></p> <p>основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b></p> <p>определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы</p>	<b>Компетенции не сформированы</b>

				<p>эффективной командной работы; формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</p>	
--	--	--	--	--	--

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра бухгалтерского учета и анализа

## **АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.ДЭ.01.02 Социально-психологический тренинг**

Направление подготовки

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль) программы

**Государственное и муниципальное управление в экономике региона**

Уровень высшего образования *Магистратура*

Краснодар – 2021 г.

## 1. Цель и задачи дисциплины:

Целью дисциплины «Социально-психологический тренинг» является повышение уровня личностной зрелости студентов-магистров, а так же их профессиональной компетентности в области применения групповых методов психологического воздействия с целью личностного роста потребителей образовательных и социальных услуг в практической деятельности.

Задачи дисциплины:

1. Развивать поведенческие способы и навыки эффективного общения в группе.
2. Выработать умения и навыки организации и построения конструктивных взаимодействий в различных психолого-социальных ситуациях.
3. Формировать коммуникативные установки: партнерство, искренность, вовлеченность в общение, настойчивость и др.
4. Формировать потребность в профессионально-личностном росте и развитие адекватного профессии комплекса качеств и умений, связанных с самопознанием, пониманием других людей и способностью адекватно решать проблемы межличностного взаимодействия.
5. Создать научную основу для регулирования нравственных отношений в профессиональной среде.

## 2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	<b>Тема 1.</b> Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга.
2.	<b>Тема 2.</b> Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности.
3.	<b>Тема 3.</b> Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления
4.	<b>Тема 4.</b> Коммуникативные игры в тренинге
<b>Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. / 108 часов</b>	

**Форма контроля –зачет**

**Разработчик:**

Доцент кафедры бухгалтерского учета и анализа  
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Д.А. Сигида

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

1. Рабочая программа с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры бухгалтерского учета и анализа

протокол № 6 от 10.01.2022 г.

Заведующий кафедрой  Н.В. Лактионова

Согласовано на заседании методического совета Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова  
протокол № 4  от 17.02.2022 г.

Председатель Э.Г. Баладыга

Утверждено советом Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова  
протокол № 10 от 24.02.2022 г.

Председатель  А.В. Петровская