

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 25.07.2023 09:15:25
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»
Краснодарский филиал РЭУ им. 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 2022

Краснодар – 2021 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент КБУ Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
бухгалтерского учета и анализа

протокол № 1 от «30» августа 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	4
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
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	10
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	10
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	10
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ.....	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
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	12
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	13
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	22

І. 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	заочная*
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ	
Объем дисциплины в акад. часах	108	
Промежуточная аттестация: форма	зачет	зачет
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	18	8
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	16	6
• лекции	6	2
• практические занятия	10	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
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-
Самостоятельная работа (СР), всего:	90	100
в том числе:		
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) (заполняется при наличии экзамена по дисциплине)	-	2
• самостоятельная работа в семестре (СРс)	90	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	-	-
• и другие виды	90	98

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. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-3.1. 3-2. Знает методы и технологии организации эффективной команды УК-3.1. У-1. Умеет определять роли и ставить задачи для каждого участника команды УК-3.1. У-2. Умеет

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

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очной формы 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/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
	Семестр 2											
1.	Тема 1. Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга.	2	2	-	-	20	24	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1, УК-6.2,У-2	О.	Т.	Д
2.	Тема 2. Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности.	2	2	-	-	24	28	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1. 3-1, 3-2,У-1, УК-6.2,У-2,	О.	К.	Э.
3.	Тема 3. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	1	2	-	-	22	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.	Тема 4. Коммуникативные игры в тренинге	1	4	-	-	24	29	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1.3-1, 3-2,У-1,У-2,У-3.	О.	Д.И.	Д
	Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-	-	-/2	2					
	Итого	6	10	-	-	90/2	108					

Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Для обучающихся заочной формы 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/КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
	Семестр 3											
1.	Тема 1. 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.	Тема 2. 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.	Тема 3. 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.	Тема 4. 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
	Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-		-	-	-/2	2					
	Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)					2/-	2					
	Итого	2	4	-	-	100/2	108					

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. <https://www.garant.ru/products/ipo/> - Справочно-правовая система Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

Отсутствуют

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

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

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

1. <https://szn.krasnodar.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» <https://krasnodar.rea.ru/sveden/objects/>

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

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (зачет)	40
ИТОГО	100

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 МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах 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.

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.
41. Планирование программы тренинга.

42. Факторы, обеспечивающие возможности изменения членов тренинговой группы.
43. Формирование структуры группы.
44. Методические средства, используемые в тренинге.
45. Конструирование и построение тренинга.
46. Организация и проведение тренинга.
47. Групповые эффекты, возникающие в тренинге.
48. Мотивирование участников тренинга.
49. Этапы построения содержательной части тренинга.
50. Техники активного слушания.

Практические задания к зачету:

1. Определите этап вашего карьерного роста, траекторию карьеры, фазу профессионального развития.
2. Рассмотрите объективные условия вашей карьеры: высшую точку карьеры; длину карьеры; показатели уровня позиции, потенциальной мобильности (сделайте вывод о перспективной или тупиковой длине карьерной линии и ее привлекательности для вас).
3. Составьте индивидуальный «профиль успешного поведения», учитывая специфику своей деятельности.
4. Ответьте на следующие вопросы: обладаете ли вы всеми необходимыми компетенциями для эффективной деятельности? Какие компетенции считаете нужно развивать в себе? Почему? Влияет ли деловая среда (динамичная/стабильная) на «востребованность» тех или иных компетенций? Если да, то как и какие именно компетенции необходимы (продолжите список): – в динамичной среде: стрессоустойчивость... – стабильной среде: сконцентрированность...
6. Выпишите свои карьерные цели, проверьте их, используя критерии SMART.
7. Возьмите одну из ваших приоритетных целей и ответьте на следующие вопросы, представленные ниже. Прodelайте то же самое с остальными вашими целями для реализации желаемых изменений. 1) моя цель состоит в следующем / я хочу изменить следующее: 2) я действительно хочу достичь этой цели, потому что... 3) какую пользу принесет достижение моей цели? 4) я расскажу о своей цели пяти людям, которые будут меня поддерживать в достижении цели. 5) регулярно я со всей ответственностью буду рассказывать им о моем прогрессе. 6) мне понадобятся следующие ресурсы/условия для достижения моей цели (возможные препятствия, которые мне необходимо преодолеть). 7) что я могу делегировать, и от чего мне следует отказаться, чтобы больше времени и усилий направить на достижение цели. 8) что я должен сделать в течение одного дня на пути к достижению моей цели. 9) что мне поможет всегда придерживаться моей цели (люди, напоминающие и наглядные средства). 10) моим

вознаграждением за достижение цели станет. 11) мои следующие действия после того, как я достигну своей цели?

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

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

9. Сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих соматических нарушений

планировать начал:

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

10. Зарождение непосредственно Т-групп связано с именем:

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

11. Национальная лаборатория тренинга в США существует с:

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

12. Понятие «социально-психологический тренинг» для обозначения групповых форм

психологической работы ввел:

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

13. Основной целью СПТ является:

- а) повышение компетентности в сфере общения
- б) самопознание и познание партнеров в общении
- в) получение знаний психологии общения
- г) умение использовать разнообразные средства общения.

14. Бихевиоральная ориентация Т- групп связана с:

- а) личностным развитием субъекта
- б) приобретением определенных поведенческих навыков социального взаимодействия
- в) решением психологических проблем субъекта
- г) приобретением знаний

15. Основоположником групп встреч считается:

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

16. Метод групповой работы, представляющий ролевую игру, в ходе которой используется драматическая импровизация как способ изучения внутреннего мира участников группы - это:

- а) психодрама;
- б) психогимнастика;
- в) танце-двигательная терапия;
- г) драматерапия.

17. К элементам психодрамы не относится:

- а) протагонист;
- б) фасилитатор;
- в) зрители;
- г) ведущий.

18. Главным персонажем психодраматической сцены выступает:

- а) протагонист;
- б) фасилитатор;
- в) зритель;
- г) ведущий.

19. К основным компонентам психодрамы не относится:

- а) спонтанность;
- б) катарсис;
- в) инсайт;
- г) нет правильных ответов.

20. Создателем метода психодрамы является:

- а) З. Фрейд;
- б) А. Маслоу;
- в) Я. Морено;
- г) Ф. Перлз.

21. Теорию социально-психологического тренинга поведения разработал:

- а) Т. Альберг;
- б) М. Форверг;
- в) Я. Морено;
- г) Ф. Перлз.

22. К инструментально-ориентированным тренингам не относится:

- а) тренинг делового общения;
- б) тренинг уверенности в себе;
- в) тренинг социальных навыков;

г) тренинг личностного роста.

23. Определение групп встреч не включает следующий элемент:

а) самораскрытие;

б) самоосознание;

в) инсайт;

г) ответственность.

24. Термин «групповая психотерапия» ввел:

а) К. Роджерс;

б) А. Маслоу;

в) Я. Морено;

г) Ф. Перлз.

25. Адекватная реакция на новые условия или новая реакция на старые условия – это:

а) фрустрация

б) спонтанность;

в) самораскрытие;

г) аутентичность.

26. Метод групповой работы предполагает выражение переживаний, эмоциональных состояний, проблем с помощью движений, мимики, пантомимики – это:

а) психодрама;

б) психогимнастика;

в) танце-двигательная терапия;

г) драматерапия.

27. К методикам психодрамы не относится:

а) «монолог»;

б) «двойник»;

в) «горячий» стул;

г) «зеркало».

28. Ожидания во взаимоотношениях зависят от того, насколько формально или неформально с ролевой точки зрения вы подходите к общению.

А) Верно

Б) Неверно.

29. Культурно разделяемые _____ включают в себя ответы на вопросы о происхождении человека, концепции пространства, времени, сверхъестественного.

А) традиции

Б) верования

В) нормы

Г) ценности

30. Культура – это выученная _____ система, содержащая традиции, нормы и ценности

А) нормативная

Б) лингвистическая

В) означающая

31. Через изучение межкультурных коммуникаций мы можем углубить восприятие других, но не себя.

А) Верно

Б) Неверно.

32. Символ – это знак, слово, жест или иная форма невербального поведения, содержащая некое значение.

А) Верно

Б) Неверно.

33. Кросс-культурные различия невербального поведения.

34. Правила-регуляторы невербальной коммуникации в межкультурной деловой коммуникации

35. Напишите письмо себе с указанием ваших эмоций за несколько дней-недель.

36. Составьте индивидуальный «профиль успешного поведения», учитывая специфику своей деятельности.

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 материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1	15
Вопрос 2	15

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 балло в	«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p>Знает верно и в полном объеме: 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>Умеет верно и в полном объеме: 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>	Продвинутый
70 – 84 балло в	«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации</p>	Повышенный

				<p>эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: 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>	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: 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>Умеет на базовом уровне, с ошибками: 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</p>	Базовый

				<p>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>	
<p>менее 50 балло в</p>	<p>«не зачтено»</p>	<p>УК-3. УК-6.</p>	<p>УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.</p>	<p>Не знает на базовом уровне: 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>Не умеет на базовом уровне: 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>	<p>Компетенции не сформированы</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*

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.

1. Содержание дисциплины:

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

Форма контроля –зачет

Составитель:

к.ф.н., доцент Д.А. Сигида