

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА»  
Институт психолого-педагогического образования

Кафедра психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

## **БИЗНЕС-ТРЕНИНГ**

Направление подготовки **37.04.01 Психология**

Направленность образовательной программы  
**Бизнес-психология**

Квалификация (степень) выпускника: *магистр*

Красноярск 2019 год

Рабочая программа «Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

РПД обсуждена на заседании кафедры социальной психологии  
протокол № 6 от «17» мая 2017 г.  
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. **Протокол № 4**  
Председатель НМСС(Н) О.В. Груздева



Рабочая программа «Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

Рабочая программа дисциплины «Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала» обсуждена на заседании кафедры социальной психологии

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.  
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО «11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС(Н) М.А. Кухар



Рабочая программа «Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

Рабочая программа дисциплины «Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала» обсуждена на заседании кафедры психологии

протокол № 4 от «08» мая 2019 г.  
Заведующий кафедрой Е.Ю. Дубовик



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО «15» мая 2019 г. Протокол № 14

Председатель НМСС(Н) Т.Г. Авдеева



## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Рабочая программа дисциплины «Бизнес-тренинг» разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 23.09.2015 N 1043; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: Психолог в социальной сфере, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 682н и Специалист по управлению персоналом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 N 691н; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева по направленности образовательной программы Бизнес-психология заочной формы обучения в институте психолого-педагогического образования КГПУ им. В.П. Астафьева с присвоением квалификации магистр.

Дисциплина представляет собой дисциплину по выбору и относится к вариативной части учебного плана.

**1.2. Общая трудоемкость дисциплины – 72 часа (2 зачетных единицы):** 16 контактных часов, 52 часа самостоятельной работы, 4 часа – контроль. Форма итогового контроля – зачет. Дисциплина, согласно графику учебного процесса, реализуется на 3 курсе в 5 семестре.

### 1.3. Цели и задачи освоения дисциплины.

**Цель дисциплины:** формирование и развитие профессионально-личностных компетенций обучающихся в области применения социально-психологических технологий, приемов, и методов оценки и развития персонала в организации.

#### **Задачи освоения дисциплины:**

- Сформировать профессиональные представления о бизнес-тренинге как социально-психологической технологии обучения и развития персонала.
- Развить навыки применения тренинговой работы для решения профессиональных задач содействия эффективности организации.

### 1.4. Основные разделы содержания

1. Теоретические и методологические основы бизнес-тренинга как метода активного обучения и развития персонала.
2. Структура бизнес-тренинга. Основные методы групповой работы.
3. Групповая динамика и управление ею.
4. Возможности применения бизнес-тренинга в организации

### 1.5. Планируемые результаты обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

*ОПК-3* – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;

*ПК-5* - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

*ПК-6* - способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;

*ПК-10* - способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

### Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты по дисциплине	Код результата обучения
Сформировать профессиональные представления о бизнес-тренинге как об активном методе обучения и развития персонала	<b>Знать:</b> основные понятия и социально-психологические основы бизнес-тренинга	ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения ПК-5 - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
	<b>Уметь:</b> формировать структуру и содержание тренинга на основе анализа в соответствии с потребностями персонала и организации	
	<b>Владеть:</b> Навыками проведения тренинга с целью коррекции неэффективных видов деятельности, развития личности в организации	
Развить навыки применения тренинговой работы для решения профессиональных задач содействия эффективности организации	<b>Знать:</b> Основные требования и принципы проведения бизнес-тренинга с применением современного психологического инструментария	ПК-6 - способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария ПК-10 - способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.
	<b>Уметь:</b> Решать управленческие задачи с помощью бизнес-тренинга	
	<b>Владеть:</b> приемами проведения и способностью подбирать	

	методы для психологической поддержки руководителям в рамках решения управленческих задач, посредством бизнес-тренинга	
--	---	--

**4.1. Контроль результатов освоения дисциплины.** В процессе изучения дисциплины предполагается использовать следующие методы текущего контроля успеваемости: выполнение учебно-практических заданий, анализ ситуаций, оценка работы на семинарах и др. По окончании курса «Бизнес-тренинг». Оценочные средства результатов освоения дисциплины критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Бизнес-тренинг».

**1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины**

При освоении дисциплины «Бизнес-тренинг» используются технологии активного обучения (метод ролевой игры), проблемного обучения (метод проблемных задач); современные традиционные методы обучения: разбор конкретных ситуаций, практические занятия, проведение которых осуществляется в форме развернутой беседы на основании плана, а также в форме анализа конкретных ситуаций, элементов социально-психологического тренинга, докладов и их обсуждения.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий, учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся разрабатываются с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, состояния здоровья на основе рекомендаций, данными МСЭ (медико-социальная экспертиза) или ПМПК (психолого-медико-педагогическая комиссия).

## 5. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

### 5.1. Технологическая карта обучения по дисциплине

#### «Бизнес-тренинг»

для обучающихся основной образовательной программы **37.04.01 Психология** Направленность (профиль) **образовательной программы: «Бизнес-психология»**

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы и методы контроля
		Всего	Лекций	Практических занятий	Лабораторных занятий		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Теоретические и методологические основы бизнес-тренинга как метода активного обучения и развития персонала.	10	4		4		6	Таблица «Сравнительный анализ методов активного обучения»
Структура бизнес-тренинга. Основные методы групповой работы	22	4		4		18	Графологическая структура тренинга
Групповая динамика и управление ею.	24	6		6		18	Обобщающая таблица по содержанию стадий групповой работы
Возможности применения бизнес-тренинга в организации	12	2		2		10	Обобщающая таблица критериев эффективности тренинга
	68	16		16		52	
<i>Зачет</i>	4						
<i>Итого</i>	72						



## **5.2. Содержание основных разделов дисциплины**

### **Раздел 1. Теоретические и методологические основы бизнес-тренинга как метода активного обучения и развития персонала.**

#### *Тема 1. Технологии и методы бизнес тренинга.*

Методы активного обучения. Особенности работы со взрослыми. Бизнес-тренинг: основные характеристики и отличительные черты. Принципы тренинговой работы.

#### *Тема 2. Роли и принципы работы бизнес-тренера*

Имидж и роли бизнес тренера: самопрезентация и м ее эффекты. Методика проведения тренингового занятия на предприятии. Принципы и правила работы бизнес тренера на предприятии. Требования к бизнес тренеру: основные личностные компетенции.

### **Раздел 2. Структура бизнес-тренинга. Основные методы групповой работы**

#### *Тема 1. Структура бизнес-тренинга*

Этапы работы в тренинге, ролевые модели тренера. Структура бизнес тренинга. Принципы организации программы. Цели и задачи каждого этапа, основные методы работы.

#### *Тема 2. Содержание бизнес-тренинга*

Базовые тренинговые методы (Ю. В. Макаров, Т. С. Яценко И. В. Вачков, С.И. Макшанов и др.). Специфика групповой психологической работы в зависимости от типа психологических проблем участников. Методы используемые в бизнес тренинге. Знакомство с примерами психотехник различных классификационных групп в бизнес тренинге. Описание, демонстрация и практическое выполнение ряда психотехник, используемых в групповой работе и различающихся по своим функциям, структуре, характеру взаимодействия и используемым средствам общения.

### **Раздел 3. Групповая динамика и управление ею.**

#### *Тема 1. Понятие групповой динамики.*

Группа в социальной психологии. Понятие тренинговой группы: состав, основные характеристики. Понятие групповой динамики. Структура тренинговой группы. Цели и задачи тренинговой группы. Количественный и качественный состав тренинговых групп.

#### *Тема 2. Динамика тренинговой группы.*

Основные стадии развития тренинговой группы. Механизмы управления групповым процессом. Обратная связь.

### **Раздел 4. Возможности применения бизнес-тренинга в организации.**

Оценка эффективности тренинга, возможности повышения эффективности деятельности персонала

### **5.3. Методические рекомендации по освоению дисциплины**

#### **«Бизнес-тренинг»**

для обучающихся основной образовательной программы 37.04.01 Психология  
Направленность образовательной программы: «Бизнес-психология»

Дисциплина по выбору носит прикладной (практикоориентированный) характер, поэтому предполагает работу по систематизации, обобщению, структурированию учебной информации, выполнение учебно-практических заданий, отработку специальных профессиональных навыков в ходе решения ситуационных задач, деловых игр.

Большое внимание уделяется организации аудиторной самостоятельной работы обучающихся.

#### **Организация и руководство аудиторной самостоятельной работы (работа на практических занятиях)**

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Основными видами аудиторной самостоятельной работы являются:

выполнение письменных учебно-практических заданий по инструкциям; работа с литературой и другими источниками информации, в том числе электронными;

само- и взаимопроверка выполненных заданий;

решение ситуационных задач.

Выполнение практических работ осуществляется в соответствии с графиком учебного процесса. Для обеспечения самостоятельной работы преподавателями разрабатываются методические указания по выполнению практической работы.

Работа с литературой, другими источниками информации, в т.ч. электронными может реализовываться на практических занятиях. Данные источники информации могут быть представлены на бумажном и/или электронном носителях, в том числе, в сети Internet. Преподаватель формулирует цель работы с данным источником информации, определяет время на проработку документа и форму отчетности.

Само- и взаимопроверка выполненных заданий чаще используется на практическом занятии и имеет своей целью приобретение таких навыков как наблюдение, анализ ответов других обучающихся, сверка собственных результатов с эталонами.

Решение ситуационных задач используется как в рамках аудиторной работы, так и в ходе самостоятельной внеаудиторной работы обучающихся. Ситуационная задача должна иметь четкую формулировку, к ней должны быть поставлены вопросы, ответы на которые необходимо найти и обосновать. Критерии оценки правильности решения ситуационной задачи должны быть известны всем обучающимся и обсуждаются перед началом ее проведения.

### **Составление итоговых сравнительных и обобщающих таблиц.**

Это вид самостоятельной работы по систематизации объемной информации, которая сводится (обобщается) в рамки таблицы. Формирование структуры таблицы основано на систематизации материала и призвано развивать умения по структурированию информации. Важна краткость изложения информации как характеристика способности ее свертыванию. В рамках таблицы наглядно отображаются как разделы одной темы (одноплановый материал), так и разделы разных тем (многоплановый материал). Таблица/схема содействует изучению и усвоению большого объема информации, желая придать ему оптимальную форму для запоминания. Оформляется письменно.

Задачи обучающегося: изучить информацию по теме;  
выбрать оптимальную форму таблицы;  
информацию представить в сжатом виде и заполнить ею основные графы таблицы;  
пользуясь готовой таблицей, эффективно подготовиться к контролю по заданной теме.

Критерии оценки:

- соответствие содержания теме;
- логичность структуры таблицы;
- правильный отбор информации;
- наличие обобщающего (систематизирующего, структурирующего, сравнительного) характера изложения информации;
- соответствие оформления требованиям;
- работа сдана в срок.

### **Выполнение учебно-практических заданий.**

Это такой вид самостоятельной работы, который требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации по соответствующему разделу дисциплины, кратко отражающей теоретические вопросы изучаемой проблемы (определение, структура, виды), а также практические ее аспекты (методики изучения, значение для усвоения последующих тем, профессиональная значимость). Умение формировать информацию по теме и применить ее для выполнения задания развивает системное видение вопросов, научное мышление, приучает к основательности в изучении теоретических вопросов для решения прикладных задач. Информационный блок может включать таблицы, схемы, рисунки, методики исследования, выводы. Задание оформляется письменно, в свободном формате, контроль выполнения может быть произведен на практическом занятии путем обсуждения эффективности его использования для выполнения заданий.

Задачи обучающегося: изучить материал, требующийся для выполнения задания, выделяя главное и второстепенное;

установить логическую связь между теоретическими аспектами и практическими задачами или между элементами темы;

подобрать и записать основные определения и понятия; дать краткую характеристику объекту изучения; предложить решения задания и обосновать выделить главную информацию в схемах, таблицах, рисунках;

сделать выводы, обозначить важность объекта изучения в образовательном или профессиональном плане.

Критерии оценки: соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; наличие логической связи изложенной информации; аккуратность и грамотность изложения; работа представлена в срок. При выполнении письменных и учебно-практических заданий по разделам дисциплины важно ориентироваться на следующие критерии подготовки:

- Способность анализировать информацию, выделять главное, систематизировать.

- Способность применять психологические знания в мини-исследовании, проектной деятельности.

- Способность проводить самоанализ поведения и деятельности в контексте социально-психологических знаний

- Способность выполнять рефлекссию собственного процесса обучения по дисциплине.

- Владение письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения).

### **Подбор и решение ситуационных задач (кейсов) для тренинга.**

Подготавливая ситуации и упражнения для тренинга важно, что они должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к ее завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе. Необходимо дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она нестандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки: соответствие содержания задачи теме; содержание задачи носит проблемный характер; решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов; продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности; задача представлена на контроль в срок.

Решение кейсов проводится по алгоритму:

1. Анализ структуры задачи (содержание, теоретический вопрос, практические вопросы);
2. Определение основных категорий, понятий, проблемы (на основе теоретического вопроса);
3. Выдвижение гипотезы в виде предполагаемого ответа;
4. Ссылка на теоретические положения, лежащие в основе содержания задачи или вопроса;
5. Изложение и обоснование предложенного решения ситуации с опорой на имеющиеся знания, описание возможных вариантов решения и развития ситуации.

Для успешного решения ситуации важно внимательно изучить ее содержание: на каком уровне разворачивается ситуация (индивидуальном, групповом или организационном, какие трудовые процессы затрагивает, кто является субъектами (участниками) ситуации.

Выберите главное и второстепенное в описании ситуации, установите логическую связь между элементами ситуации (что является причинами, что следствием, представьте основные краткие характеристики субъектов ситуации, условий, в которых она разворачивается, выбрав опорные сигналы для акцентирования главной информации.

Далее установите, какие теоретические знания в области организационной психологии, социальной психологии, психологического сопровождения позволят вам проанализировать ситуацию и сформировать ее решение.

### **Подготовка графологической структуры тренинга**

Работа по созданию даже самых простых логических структур способствует развитию у студентов приемов системного анализа, выделения общих элементов и фиксирования дополнительных, умения абстрагироваться от них в нужной ситуации. В отличие от других способов графического отображения информации (таблиц, рисунков, схем) графологическая структура делает упор на логическую связь элементов между собой, графика выступает в роли средства выражения (наглядности).

Работа по созданию такой структуры ступенчата. Структурировать можно как весь объем учебного материала, так и его отдельной части. Такая работа допустима тогда, когда у студентов сформирована достаточная предметная база. Обучающемуся под силу создавать самые простые логические схемы, которые могут наглядно отражать строение изучаемого объекта и его функцию. Все зависит от специфики материала и способностей студента к обобщению и абстрагированию. Оформляется графически.

Роль студента: изучить информацию по теме; провести системно-структурный анализ содержания, выделить главное (ядро), второстепенные элементы и взаимную логическую связь; выбрать форму (оболочку) графического отображения; собрать структуру воедино (покрыть ядро

оболочкой); критически осмыслить вариант и попытаться его модифицировать (упростить в плане устранения избыточности, повторений); провести графическое и цветное оформление; составить краткий логический рассказ о содержании работы и озвучить его на занятии, либо работу сдать в срок преподавателю.

Критерии оценки: соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; наличие логической связи изложенной информации; соответствие оформления требованиям;

**При подготовке к промежуточной аттестации** обучающийся использует весь материал учебного процесса в течении семестра: свои конспекты по темам курса, подготовленные в ходе изучения учебной литературы и других источников, результаты выполнения заданий самостоятельной работы и планомерно отвечает на вопросы из списка, выносимых на зачет. Сложные, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем в часы консультаций. Следует помнить, что зубрить материал, т.е. механически запоминать, бесполезно. Лучше потратить дополнительно время на то, чтобы разобраться и понять материал.

### 3.1. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ

#### Технологическая карта рейтинга дисциплины

Наименование дисциплины/курса	Уровень/ступень образования (бакалавриат, магистратура) Название цикла дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц/кредитов	
Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала	Основная образовательная программа 37.04.01 Психология. Направленность образовательной программы: «Бизнес-психология»	2	
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: «Основы организационной психологии», «Кадровая политика организации», «Качественные и количественные методы психологии»			
Последующие: Преддипломная практика			
<b>ТЕМЫ БАЗОВЫХ РАЗДЕЛОВ №№ 1-4</b>			
Текущая работа	Форма работы	Количество баллов 100%	
		Min	Max
	Работа на практических занятиях	10	15
	Выполнение учебно-практических заданий	17	20
Промежуточный рейтинг-контроль	Составление и решение кейсов	10	15
	Выполнение сравнительной таблицы методов активного обучения	3	10
	Составление графологической структуры тренинга	10	20
	Итоговые обобщающие таблицы	10	20
Итого:		60	100
<b>Дополнительный модуль</b>			
Содержание	Форма работы	Количество баллов 10%	
		Min	max
Тест	Ответы на вопросы темы	5	15
	Итого:	5	15

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценке: Общее количество набранных баллов*	Академическая оценка
60 – 72	3 (удовлетворительно)
73 – 86	4 (хорошо)
87 – 100	5 (отлично)

В ходе изучения дисциплины результатом текущего контроля является рейтинговая оценка обучающегося. Если сумма рейтинговых баллов соответствует академической оценке, удовлетворяющей обучающегося, то оценка

может быть выставлена автоматически в зачетную книжку по результатам текущего контроля успеваемости по дисциплине.



### 3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

## МИНИСТЕРСТВО НАУКИ и ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**

**УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева**

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра-разработчик - кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры психологии  
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой

Е.Ю. Дубовик

ОДОБРЕНО

на заседании научно-методического совета  
ИППО протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

председатель НМСН(С) ИППО

Т.Г. Авдеева

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по  
дисциплине

**«БИЗНЕС-ТРЕНИНГ»**

**37.04.01.Психология**

Направленность образовательной программы:

«Бизнес-психология»

квалификация (степень) выпускника: магистр

Составитель: Горнякова М.В., к.пс.н..доцент кафедры психологии

Красноярск, 2018

## ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Управление персоналом», «Психолог в социальной сфере».

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Бизнес-психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной программе.

Директор ООО «Би энд Би»  
Бизнес-тренер, консультант



Иванникова О.В.  
Молчанов А.П.

02 мая 2017 года

## **1. Назначение фонда оценочных средств**

**1.1. Целью** создания ФОС дисциплины «Бизнес-тренинг» является установление соответствия учебных достижений обучающихся запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы (ОПОП).

### **1.2. ФОС по дисциплине решает следующие задачи:**

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

– контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных методов обучения в образовательный процесс Университета.

### **1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:**

1. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень магистр);

2. Образовательной программы высшего образования по направлению 37.03.01 Психология, профиль «Бизнес-психология»;

3. Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки кадров научно-педагогических кадров в аспирантуре) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

## **2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в рамках дисциплины**

### **2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины: «Бизнес-тренинг».**

**ОПК-3** – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;

**ПК-5** - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

**ПК-6** - способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;

**ПК-10** - способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

## 2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Математические методы психологии. Практика подготовки научных материалов. Практика перевода научных материалов. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Бизнес-тренинг. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	Текущий контроль успеваемости	2	Работа на практических занятиях
			3	Выполнение учебно-практических заданий
			5	Составление сравнительно-обобщающей таблицы по методам
			6	Составление графологической структуры тренинга
			7	Обобщающие итоговые таблицы
			8	Тестирование
		Промежуточная аттестация	1	Зачет
		ПК-5 - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	Научно-исследовательский семинар. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Функциональные состояния в процессе труда. Технологии решения конфликтов в организации. Бизнес-тренинг. Драйвменеджмент. Самоменеджмент. Научно-исследовательская работа. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы. Социальные основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде	Текущий контроль успеваемости
3	Выполнение учебно-практических заданий			
4	Составление и решение кейсов			
5	Составление сравнительно-обобщающей таблицы			
7	Обобщающая итоговая таблица			
8	Тестирование			
Промежуточная аттестация	1			Зачет
ПК-6 - способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклоне-	Научно-исследовательский семинар. Кадровая политика организации. Социально-психологические основы организации труда. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Функциональные состояния в процессе труда. Технологии решения			Текущий контроль успеваемости
		6	Составление графологической структуры	

ний в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;	конфликтов в организации. Основы проектной деятельности. Количественный анализ эмпирических данных в психологии. Формирование проектных команд. Проектирование функциональной структуры организации. Бизнес-тренинг. Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала. Драйвменеджмент. Самоменеджмент. Научно-исследовательская работа. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы			тренинга
			7	Разработка элемента ассесмент-центра – деловой игры
			8	Тестирование
		Промежуточная аттестация	1	Зачет
ПК-10 - способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Научно-исследовательский семинар. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Кадровая политика организации. Социально-психологические основы организации труда. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Формирование проектных команд. Проектирование функциональной структуры организации. Бизнес-тренинг. Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала. Научно-исследовательская работа. Организационно-управленческая практика. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы. Правовые основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде	Текущий контроль успеваемости	2	Работа на практических занятиях
			3	Решение учебно-практических заданий
			4	Составление и решение кейсов
			6	Составление графологической структуры тренинга
			Промежуточная аттестация	1

### 3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Бизнес-тренинг»

3.1. Фонды оценочных средств включают: зачет.

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Оценочное средство 1 зачет.

#### Критерии оценивания по оценочному средству 1 зачет

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) Отлично	(73-86 баллов) Хорошо	(60-72 балла) * Удовлетворительн о
ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает основные понятия и социально-психологические основы бизнес-тренинга. Умеет выбирать оптимальные методы и технологии достижения целей бизнес-тренинга Владеет навыками проведения анализа и синтеза информации для решения задач обучения и развития персонала	Имеет представления тренинге как методе активного обучения. Умеет подобрать методы и технологии достижения целей бизнес-тренинга Владеет навыками комплектации программы тренинга, делает на ее основе верные выводы в отношении возможностей развития персонала	Ориентируется в основных понятиях бизнес-тренинга. Обозначает основные методы и технологии проведения бизнес-тренинга. Действует по образцам в ходе планирования и проведения тренинга
ПК-5 - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной,	Знает социально-психологические основы проведения тренинга, его возможности для коррекции и профилактики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности персонала. Умеет выбирать оптимальные методы и технологии для программы тренинга. Владеет навыками проведения тренинга с учетом особенностей личности и задачами	Знает социально-психологические основы проведения тренинга для экспертизы психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности в рамках оценки персонала. Подбирает методы и технологии для программы тренинга. Владеет навыками представления результатов диагностики в рамках конкретной задачи организации	Соотносит тренинг с основными методами активного обучения. Определяет методы и технологии для обучения. Владеет навыками представления результатов обучения персонала в актуальной ситуации

этнической, профессионально и другим социальным группам	развития персонала		
ПК-6 - способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	Знает основные требования и принципы создания и реализации развивающих программ для решения задач развития личности и решения задач организации. Умеет учитывать результаты обучения при создании программ развития персонала организации. Владеет навыками применения технологий бизнес-тренинга для решения задач профилактики профессиональных рисков и повышения эффективности деятельности персонала в организации	Знает основные требования и принципы создания и реализации развивающих программ для решения задач развития персонала организации. Умеет учитывать результаты обучения при создании программ развития персонала организации. Владеет навыками применения социально-психологических технологий бизнес-тренинга для решения актуальных задач в развитии персонала в организации	Знает основные принципы и требования создания и реализации развивающих программ для решения актуальных задач организации. Умеет составлять стандартные программы развития персонала организации, понимает их значимость для повышения эффективности деятельности персонала в организации
ПК-10 - способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.	Знает основные требования и принципы проведения, анализа результатов обучения Умеет создавать программы развития персонала организации для решения кадровых управленческих задач Владеет навыками применения социально-психологических технологий обучения для решения задач повышения эффективности деятельности организации	Знает основные требования и принципы проведения, анализа бизнес-тренинга. Умеет учитывать результаты развития персонала организации при принятии кадровых управленческих решений, понимает их значимость повышения эффективности деятельности персонала и организации	Знает основные требования и принципы проведения тренинга. Способен обозначить некоторые аспекты для развития персонала и управления организацией

\*Менее 60 баллов – компетенция не сформирована.



#### 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

**4.1. Фонды оценочных средств включают:** работу на практических занятиях, выполнение учебно-практических заданий, составление и решение кейсов, составление сравнительно-обобщающих таблиц, составление графологической структуры тренинга

#### 4.2 Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы

**4.2.1.** Критерии оценивания по оценочному средству 2 «Работа на практических занятиях»:

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Умеет конструктивно дискуссии, принимает активное участие в обсуждении практических заданий	3
Способен логично, доступно и лаконично излагать материал. Выделяет главную мысль и проблемные вопросы темы	3
Аргументировано и обоснованно представляет основные положения изучаемого вопроса, выражает собственное мнение относительно практических аспектов изучаемой темы	5
Умеет конструктивно и эффективно работать в группе	4
Максимальный балл	15

**4.2.2.** Критерии оценивания по оценочному средству 3 учебно-практические задания

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Ответы на вопросы полные, обучающийся опирается на теоретические знания бизнес-психологии и других наук	6
Аргументированность выводов и точки зрения	7
Выводы сформулированы на основе анализа и обобщения материала	7
Максимальный балл	20

**4.2.3.** Критерии по оценочному средству 4 – кейсы

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам	5
Оригинальность подхода (новаторство, креативность)	5
Глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения)	5
Максимальный балл	15

**4.2.4.** Критерии оценивания по оценочному средству 5 - представление изучаемого теоретического материала в виде сравнительной таблицы

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
---------------------	-------------------------------------

Количество выделенных для сравнительного анализа изучаемых объектов (моделей, концепций, подходов)	3
Адекватность и полнота определения оснований для сравнительного анализа объектов	4
Соответствие установленных взаимосвязей между объектами и их признаками	3
Максимальный балл	10

**4.2.5. Критерии оценивания по оценочному средству 6 – составление графологической структуры тренинга**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Количество выделенных структурных компонентов тренинга	5
Адекватность и полнота описания компонентов	5
Четкость и понятность схемы, логичность ее элементов и связей	5
Соответствие содержания целям обучения	5
Максимальный балл	20

**4.2.6. Критерии оценивания по оценочному средству 7 – итоговые обобщающие содержательные таблицы**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Соответствие содержания целям и задачам оценки	5
Полнота и понятность описания инструмента	5
Взаимосвязь элементов и системность	5
Четкость алгоритма реализации, логика инструкций применения	5
Максимальный балл	20

**4.2.7. Критерии оценивания по оценочному средству 8 – ответы на тестовые задания**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Правильный ответ на тестовое задание	2
Не правильный ответ на тестовое задание	0
Максимальный балл	30

## **5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (контрольно-измерительные материалы)**

### **5.1. Оценочное средство 1 - зачет**

#### **Примерные вопросы к зачету по дисциплине «Бизнес-тренинг»**

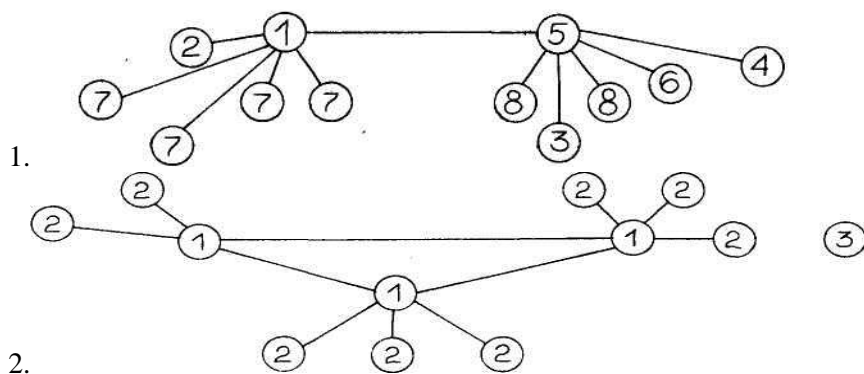
1. Групповые формы бизнес тренинга: содержание, виды.
2. Установки и убеждения участников, влияющие на продуктивность группового тренинга на предприятии.
3. Сущность бизнес тренинга: история, цели и задачи. Правила и принципы работы в групповом тренинге.
4. Факторы, методы психологического воздействия и механизмы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе.
5. Классификация групповых бизнес тренингов: характеристика целей и особенностей организации различных видов групповых тренингов.
6. Психологические особенности тренинговой группы, их анализ и характеристика.
7. Основные роли ведущего, стили руководства тренинговой группой и их характеристика.
8. Коммуникативный тренинг как базовый тренинг бизнес тренинга.
9. Социально-психологическая характеристика тренинговой группы: групповая динамика, межличностные отношения и межличностная ситуация в психологическом тренинге.
10. Групповая динамика в тренинговых группах и их характеристика. Особенности управления групповой динамикой в бизнес тренинге.
11. Социально-психологическая и ролевая структура в тренинговой группе.
12. Особенности разработки и проведения бизнес тренинга: теоретические блоки в тренинге и их специфика.
13. Факторы продуктивности группового социально-психологического взаимодействия в тренинговых группах.
14. Требования к тренинговой группе в организации и особенности комплектования тренинговых групп.
15. Обратная связь в групповом тренинге, правила обеспечения участников обратной связью.
16. Организационные условия группового тренинга в организации, их анализ и характеристика.
17. Базовые методы бизнес тренинга и их характеристика.
18. Диагностические процедуры в бизнес тренинге: методы, приемы, упражнения ситуативной диагностики.
19. Дебрифинг, групповая дискуссия и мозговой штурм в групповом тренинге.

20. Основные критерии и показатели оценки эффективности бизнес-тренинга в организации, их характеристика.

## 5.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости по дисциплине «Бизнес-тренинг»

### 5.2.1. Типовые учебно-практические задания.

1. Найдите (и предоставьте) или разработайте анкету по оценке эффективности тренинга «Развитие навыков оперативного управления»
2. Опишите содержание требования к постановке задач тренинга:
  - 1) реалистичность
  - 2) уместность
  - 3) ориентированность на участников тренинга
  - 4) позитивность
  - 5) определенность.
  - 6) оправданность
3. Определите содержание мини-лекции (пропишите основные пункты) по теме «Профилактика эмоционального выгорания»
4. Опишите и сравните данные структуры тренинговых групп. В чем их ограничения в работе?



16. Пронаблюдайте работу ведущего тренинга на занятии и отметьте ошибки: организационные, поведенческие, при ведении группового процесса. Пропишите основные правила поведения ведущего в группе.

### 5.2.2. Типовые сравнительно-обобщающие таблицы.

Таблица 1. Сравнительный анализ методов активного обучения

Линии сравнения/ Методы				
Цели и задачи				
Принципы				
...				

Таблица 2.

Заполните таблицу по характеристикам игр:

Основные признаки игры	Тип учебной игры		
	Деловая игра	Оргдеятельностная игра	Ролевая игра
Характеристики времени проведения			
Форма моделирования или степень имитации			
Роль ведущего игры			
Степень заданности ролей			
Сфера моделирования (наиболее частое применение)			
Форма выработки решения участниками игры			
Система оценивания по ходу игры			

### 5.2.3. Типовые кейсы.

#### Задание 1.

Придумайте инструкцию к данному материалу, чтобы получилось упражнение для тренинга эффективного разрешения конфликтов. Какие задачи позволяет решить данное упражнение?

«Надевая по очереди каждую шляпу, человек формирует навыки различных способов мышления.

- Белая шляпа учит человека беспристрастно работать только с фактами, цифрами, событиями. Благодаря Белой шляпе можно стать беспристрастным, освободившись от эмоций, которые, как известно, «туманят разум».
- Черная шляпа помогает человеку увидеть все негативные стороны события, явления, проблемы. Она позволяет оценить риски.
- Желтая шляпа, наоборот, помогает раскрыть ресурсы, положительные стороны ситуации; увидеть «плюсы» ситуации, явления, проблемы.
- Красная шляпа дает возможность человеку увидеть событие, явление, проблему в ярких эмоциональных красках. Тем самым создаются условия для выплеска эмоций, благодаря чему они больше не будут «мешать» работе.
- Зеленая шляпа актуализирует творческое мышление человека, позволяет осуществлять нестандартный подход к решению задачи, искать новые способы и приемы.
- Синяя шляпа помогает человеку находить смысл в том, что он делает, продуктивно управлять процессом мышления, обобщать накопленный опыт, вписывать проблему в контекст глобальных событий в экономике, политике, мироустройстве; философски осмыслять события и явления, понимая, что одна проблема есть проявление более общих механизмов и сил, действующих во Вселенной».

## Задание 2.

1. Для решения каких задач и в каком тренинге можно использовать данную процедуру?

«Каждый участник говорит о себе, либо записывает в тетрадь и зачитывает вслух, что ему сегодня удалось сделать. «Я сегодня успешно справился с.....». то есть связать слово «успех» со словом «Я» в единое понятие. Вспомните, какие ресурсы, качества, возможности вы тогда использовали, когда добились успеха. Запишите их в тетради»

2. Для решения каких задач и в каком тренинге можно использовать данную процедуру?

«Для упражнения необходимо два склеенных по длине листа ватмана, цветные и простые карандаши, ластик. Задание: нарисовать картину группой, сначала обсудив и выбрав тему. Возможен вариант закрепления за каждым участником определённого цвета. Картина вывешивается, обсуждаются чувства участников, которые были в процессе рисования».

3. Задайте инструкции для участников-сторон дискуссии с целью расширить репертуар не просто известных, но реальных, освоенных ролей, которые может принимать участник дискуссии сознательно для более продуктивного поиска выхода из ситуации спора. Тема тренинга: «Эффективная коммуникация».

### 5.2.4. Типовое задание по составлению графологической структуры.

Развитие личной эффективности менеджеров по продажам  
Навыки наставничества на производстве  
Навыки оперативного управления  
Эффективная самопрезентация  
Основы клиентского сервиса  
Клиенториентированность работников колл-центра  
Развитие навыков системного мышления руководителя  
Эффективные коммуникации  
Конфликтная компетентность

### 5.2.5. Типовое задание к обобщающим итоговым таблицам

Таблица 1. Содержание стадий групповой работы.

	Стадии групповой работы	Действия ведущего
1		

Таблица 2. Возможные критерии оценки эффективности тренинга по разрешению конфликтов по уровням:

Уровень	Критерии
---------	----------

КОГНИТИВНЫЙ						
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ						
ЛИЧНОСТНЫЙ						
ДЕЯТЕЛЬНОСТЫЙ						

### **5.2.6. Типовые тестовые задания**

#### **1. Бизнес-тренинг - это**

1) спланированные и систематические усилия, направленные на модификацию или развитие деловых знаний, умений и установок человека путем его активного обучения в группе, цель - эффективное выполнение сотрудниками одного или нескольких видов деятельности.

2) активный групповой метод, направленный на усовершенствование и развитие установок, навыков и знаний межличностного общения, цель - развития компетентности в общении.

#### **2. Выбрать цели бизнес-тренинга**

- 1) развитие специальных умений.
- 2) изменении организационного поведения, развитию профессиональной деятельности участников как сотрудников конкретной компании.
- 3) приобретение диагностических знаний и умений.
- 4) решении конкретных задач по развитию бизнеса.
- 5) самодиагностика участниками этого тренинга особенностей восприятия себя, партнера по общению и всей ситуации общения.
- 6) личностное развитие.

#### **3. Выбрать виды бизнес-тренинга:**

- 1) тренинг личностного роста,
- 2) тренинг телефонных продаж,
- 3) коммуникативные тренинги – тренинг профессионального общения,
- 4) тренинг командообразования (например, верёвочный курс),
- 5) тренинг коммуникации,
- 6) тренинг принятия эффективных управленческих решений и т. п.

#### **4.Формирование бизнес тренинга в отдельный метод обучения**

- 1) 1935 год
- 2) 1946 год
- 3) 1954 год
- 4) 1971 год

**5.Автором создателем групповых форм работы, в том числе бизнес тренинга признан:**

- 1) Якоб Морено
- 2) Курт Левин
- 3) Карл Роджерс

**6. Преимущество активных методов обучения в бизнес тренинге перед традиционными состоит в том что:**

1) они ориентируют человека на применение знаний по определенным правилам, инструкциям или предписаниям

2) обстановка учебного процесса приближена к реальным условиям возникновения потребности в знаниях и их практическом применении

3) обеспечивают переход от организации и регуляции учебной деятельности обучаемых преподавателем к самоорганизации и саморегуляции деятельности обучаемыми

4) все перечисленное

5) б) и в)

**7. Значимые особенности взрослых, которые учитываются при построении программы обучения это:**

1) потребность взрослого в самостоятельности (в принятии решений, стремление нести за них ответственность)

2) жизненный опыт взрослого как опора для изложения материала

3) ориентация на реальные задачи в реальном контексте

4) все перечисленное

5) 2) и 3)

**8. Любой способ планируемой активизации коммуникативных процессов в учебной или целевой группе, независимо от содержания поставленных учебно-познавательных, творческих или психокоррекционных задач это:**

1) тренинг коммуникативных умений

2) метод активного обучения

3) социально-психологический тренинг

4) учебно-тренировочная группа

5) ролевая игра

**9. Активные групповые методы в рамках бизнес тренинга включают все, кроме:**

1) дискуссионных методов

2) игровых методов

3) сенситивного тренинга

4) метод анализа конкретных ситуаций

5) без исключений

**10. К основным нормам (правилам) тренинговой работы относятся все, кроме:**

1) принцип откровенности и искренности

2) принцип ответственности

3) правило сдерживания негативных реакций

4) правило конфиденциальности

5) правило активности

**11. Кризис (конфликт) в тренинговой группе на начальном этапе ее развития возникает:**

1) при наличии недостаточно осознанного членами группы внутреннего протеста перед изменениями

2) специально создается ведущим для активизации групповой динамики



3) закономерно, как этап развития группы

4) все перечисленное

**12. Система оценивания по ходу игры отсутствует:**

1) в деловых играх

2) в ролевых играх

3) в любых учебных играх

4) в любом тренинге

**13. Ведущий на этапе подведения итогов игры решает все задачи, кроме:**

1) анализирует потребности участников и поясняет особенности проведения игры

2) поощрение обмена опытом

3) руководство процессом самоанализа

4) помощь в осознании особенностей своего поведения

5) помощь в нахождении связи между полученным в игре опытом и поведением в повседневной жизни

**14. Какая из ролей ведущего в бизнес тренинге наиболее эффективна:**

1) наблюдатель;

2) эксперт;

3) член группы;

4) руководитель;

5) эффективность роли зависит от общих и частных задач каждого конкретного тренинга

**15. Какие методы могут быть использованы для получения обратной связи, развития умения глубокой рефлексии, навыков смысловой и оценочной интерпретации?**

1) групповая дискуссия;

2) игровые методы;

3) методы, направленные на развитие социальной перцепции;

4) методы телесно-ориентированной психотерапии;

5) медитативные техники.

**16. Вы – тренер. После проведенного упражнения вы видите, что один участник чувствует себя некомфортно, выглядит напряженным, но на обсуждении повторяет за участниками о сделанных «интересных открытиях и потрясающих инсайтах». Какой принцип групповой работы он нарушает?**

1) конфиденциальность;

2) активность;

3) открытость;

4) «я-высказывания»;

5) безоценочность.

**17. Вы самостоятельно ведете тренинг в группе из 15 человек. Некоторые из них работают вместе в одном отделе. На тренинге они**

**вместе сидят, в упражнениях стараются оказаться только своей командой, на перерывах чаще всего общаются только друг с другом. Возможны следствия данной ситуации для групповой работы, кроме?**

- 1) снижение групповой сплоченности, распад группы;
- 2) с помощью усилий тренера сплочение остальных участников вокруг такого «ядра»;
- 3) рост внутриличностного напряжения остальных участников;
- 4) снижение в глазах участников авторитета тренера.

**18. В бизнес тренинге тренер может все, кроме:**

- 1) быть в неформальных отношениях с кем-либо из участников тренинга;
- 2) раскрываться как личность, проявлять какие-либо свои личностные качества;
- 3) занимать отстраненную позицию наблюдателя;
- 4) показывать группе свою неуверенность;
- 5) менять заранее придуманный сценарий тренинга.

**19. Возможности, преимущество использования арт-терапии в бизнес тренинге:**

- 1) не имеет ограничений в использовании
- 2) является преимущественно средством невербального общения
- 3) дает возможность для выражения латентных идей и состояний, социальных ролей и форм поведения, которые обычно «вытеснены»
- 4) вызывает в большинстве случаев положительные эмоции, помогает преодолеть безынициативность
- 5) все перечисленное

**20. К основным ошибкам ведущего тренинга относятся все, кроме:**

- 1) Ведущий не обращает внимания на то, что хотят, знают и понимают участники
- 2) Ведущий дает очень много информации за короткое время, отсутствует баланс между когнитивным и эмоциональным обучением
- 3) Ведущий действует четко по заранее составленной с учетом групповой динамики программе, без отступлений от нее
- 4) Ведущий не использует профессиональные термины
- 5) Ведущий неодинаково относится к участникам

### **3.3. Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине**

- 1) анализ и обработка результатов преподавания дисциплины и результатов контролей (промежуточного и итогового);
- 2) возможность пересмотра и внесение изменений в учебные, методические и организационные формы и методы преподавания дисциплины;
- 3) рассмотрение возможностей внесения пожеланий заказчиков в содержание и реализацию изучения дисциплины магистрантами (*портфель заказчика*);
- 4) формирование перечня рекомендаций и корректирующих мероприятий для оптимизации трехстороннего взаимодействия между магистрантами, преподавателями и потребителями выпускников образовательной профессиональной программы (ОПП);
- 5) рекомендации и мероприятия по совершенствованию преподавания и изучения дисциплины.

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год:

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.
3. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии

Внесенные изменения утверждаю:

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой О.В. Груздева



---

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



---

М.А. Кухар

## **Лист внесения изменений**

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).

2. На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2019/2020 учебный год:

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. Обновлена карта материально-технической базы дисциплины.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «08» мая 2019 г., протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:  
Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению подготовки 37.04.01 Психология протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



Т.Г. Авдеева

**4. УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ**  
**4.1.КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«БИЗНЕС-ТРЕНИНГ»**

Для обучающихся основной образовательной программы 37.04.01 Психология  
 Направленность образовательной программы Бизнес-психология

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек доступа
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Бэрон, Р. Социальная психология группы: процессы, решения, действия/ Р. Бэрон, Н. Керр, Н. Миллер. -СПб.: Питер, 2003. 272 с	ЧЗ(1)	1
Вачков, И. В. Психологический тренинг: методология и методика проведения. -2-е изд., перераб.-М.:Эксмо,2010.-560 с.	ЧЗ(2), ИМРЦ ИППО(2), АУЛ(20), ИДиСО(10), АНЛ(3)	37
Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-94845-272-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=470996">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=470996</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Неограниченный индивидуальный доступ
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Базаров Т.Ю., Кузьмина М.Ю. Социальное познание: практическая психология управления// Мир психологии. -2004. №3. С. 102 - 108. Имеются экземпляры в	ЧЗ(1), АНЛ(1)	2
Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб: Речь, 2000.	ОБИМФИ(1), ОБИФ(1), ИМРЦ ИППО(1)	3
Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2-х т. СПб.: Речь Т. 1. 2007. 416 с.	Научная библиотека	10
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Учеб. пособие / Под ред. Никифорова Г.С., Дмитриевой М.А., Снеткова В.М.. СПб.: Речь, 2003. 448 с.	ЧЗ(1), ФлЖ(1), ИМРЦ ИППиУО(1)	3





**3.2. Карта материально-технической базы дисциплины**  
**«Бизнес-тренинг» для обучающихся основной образовательной программы**  
**Направление подготовки 37.04.01 Психология**  
*Направленность (профиль) образовательной программы*  
*Бизнес-Психология*

<p align="center"><b>Номер</b> <b>аудитории/помещения</b> 660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)</p>	<p align="center"><b>Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)</b></p>
	<p align="center">Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации</p>
2-01	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., экран-1шт., системный блок-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)</li> </ul>
2-06 (Учебно-исследовательская лаборатория «Центр психологических и педагогических исследований»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Компьютер-10шт., интерактивная доска с встроенным проектором-1шт., телевизор-1шт., учебно-методическая литература</li> <li>- Программное обеспечение: Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015); Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1В08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия); Google Chrome – (Свободная лицензия); Mozilla Firefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия); Psychometric Expert-8 (Контракт № 11/09С от24.09.2015)</li> </ul>
2-07 (Аудитория для тренингов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- МФУ-1шт., магнитофон-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения – нет</li> </ul>
2-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска -1шт., таблицы по детской психологии, проектор-1шт., экран-1шт., компьютер – 1шт., интерактивная доска-1шт., маркерная доска-1шт.</li> <li>- Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)</li> </ul>
3-01	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., интерактивная доска-1шт., схемы и таблицы по</li> </ul>

	менеджменту, компьютер- 1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-01a	- Компьютер-1шт., МФУ-1шт., принтер-1шт., сканер-1шт., проектор-1шт., ноутбук-1шт. - Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-03	- Проектор-1шт., учебная доска-1шт., экран-1шт., компьютер-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
4-08	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017
4-01 (Информационно-методический ресурсный центр)	- Компьютер- 4шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017

### **Материально-техническое обеспечение для обучающихся с ОВЗ**

При обучении студентов с нарушением слуха предусматривается использование: звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха.

При обучении студентов с нарушением зрения предусматривается использование: электронных луп, видеоувеличителей, программ не визуального доступа к информации.

При обучении студентов с нарушением опорно-двигательного аппарата предусматривается использование: альтернативных устройств ввода информации и других технических средств приема-передачи учебной информации в формах, доступных для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, использование различных специальных экранных клавиатур и др.