

Общество с ограниченной ответственностью
«Национальный центральный институт развития дополнительного образования»

117556, г. Москва, ул. Фруктовая, дом 7, корпус 1, офис 3, комната 12
Телефон +7(499) 110-88-46; e-mail: info@ncrdo.ru, веб-сайт: www.ncrdo.ru

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

«Специалист в сфере бизнес-обучения (бизнес-тренер)»

Квалификация
Бизнес-тренер

Вид профессиональной деятельности
Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом

Общая трудоемкость
550 академических часов

Форма обучения
Заочная

Москва

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. №839).
4. Профессиональный стандарт «Консультант в области управления персоналом» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197н).
5. Локальные нормативные акты Образовательной организации.

1.2. Цель реализации программы и планируемые результаты обучения

Цель: формирование новых профессиональных компетенций, необходимых для осуществления деятельности по оказанию профессиональных консультационных услуг по вопросам коммерческой деятельности и управления, приобретение новой квалификации.

Характеристика нового вида профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности: сквозные виды профессиональной деятельности (в сфере консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).

Объекты профессиональной деятельности: бизнес-процессы в организациях всех организационно-правовых форм и сфер деятельности; предприниматели и работники коммерческих организаций, для которых проводятся бизнес-тренинги с целью формирования умений и отработки профессиональных навыков для повышения эффективности предпринимательской деятельности.

Виды профессиональной деятельности:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом.

Выпускник, освоивший программу профессиональной переподготовки, готов решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.
- консультирование организации по функциональной области управления персоналом.

Уровень квалификации

Достижение 6 уровня квалификации в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом».

Присваиваемая квалификация: бизнес-тренер.

Характеристика профессиональных компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в процессе освоения программы

В процессе освоения программы обучающийся формирует:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Планируемые результаты обучения

Практический опыт	Умения	Знания
ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом: – консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности. ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)		
1. Проведение собеседования с физическим лицом для определения потребностей физического лица и целей тренинга и/или коучинга 2. Разработка программы и плана тренинга и/или коучинга в соответствии с целями и договором консультирования	1. Определять цели, методы, содержание тренинга и/или коучинга 2. Разрабатывать проекты планов и программ тренинга и/или коучинга 3. Реализовывать планы и программы тренинга и/или коучинга 4. Обсуждать с физическим лицом процесс и достигнутые	1. Основы андрагогики 2. Психодиагностика 3. Основы психологического консультирования 4. Введение в профессию «Бизнес-тренер» 5. Понятие тренинга 6. Виды тренингов 7. Разработка программы тренинга под задачи заказчика 8. Методика проведения

3. Проведение тренинга и/или коучинга	результаты тренинга и/или коучинга 5. Осуществлять коммуникацию и взаимодействие с физическим лицом и иными участниками на всех этапах консультирования 6. Разрешать конфликтные и сложные ситуации межличностного общения 7. Соблюдать нормы этики делового общения	тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации 9. Посттренинговое сопровождение 10. Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера 11. Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг
ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом: – консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности. ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)		
1. Проведение собеседования с физическим лицом для определения потребностей физического лица и целей консультирования по разрешению трудовых конфликтов 2. Диагностика конфликтной ситуации для целей консультирования 3. Разработка проекта урегулирования конфликтной ситуации 4. Оценка эффективности процесса и результатов консультирования физического лица	1. Выявлять потребности физического лица и формулировать цели консультирования 2. Применять технологии и методы управления конфликтами для целей консультирования физического лица 3. Оценивать эффективность процесса и результатов консультирования физического лица 4. Разрешать конфликтные и сложные ситуации межличностного общения 5. Соблюдать нормы этики делового общения	1. Основы андрагогики 2. Психология управления персоналом организации 3. Психология управления группой и коллективом 4. Психодиагностика 5. Основы психологического консультирования 6. Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге. Виды тренингов 7. Диагностика потребностей бизнеса 8. Разработка программы тренинга под задачи заказчика 9. Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации 10. Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера
ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом: – консультирование организации по функциональной области управления персоналом ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)		
1. Диагностика системы обучения и развития персонала организации 2. Разработка и проведение обучающих и развивающих тренингов персонала организации 3. Оценка эффективности внедрения обучающих и развивающих тренингов персонала организации	1. Определять потребность в обучении и развитии персонала для целей проведения тренинга в рамках процесса консультирования 2. Определять цели, методы, содержание тренинга, планировать результаты тренинга 3. Разрабатывать и реализовывать планы и программы тренинга, контролировать процесс и	1. Основы андрагогики 2. Психология управления персоналом организации 3. Психология управления группой и коллективом 4. Психодиагностика 5. Основы психологического консультирования 6. Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге 7. Виды тренингов 8. Бизнес-тренинг и

	оценивать результаты 4. Обсуждать с участниками и должностными лицами организации процесс и достигнутые результаты тренинга 5. Осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации и иными участниками проекта на всех этапах консультирования 6. Разрешать конфликтные и сложные ситуации межличностного общения 7. Соблюдать нормы этики делового общения	тимбилдинг как формы активного обучения 9. Диагностика потребностей бизнеса 10. Разработка программы тренинга под задачи заказчика 11. Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации 12. Посттренинговое сопровождение 13. Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера 14. Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг
--	---	---

1.3. Категория обучающихся

К освоению программы допускаются лица, имеющие/получающие образование из перечня направлений/специальностей ВО.

1.4. Форма обучения: заочная.

1.5. Срок освоения программы

Срок освоения программы составляет 550 часов.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

№ п п	Наименование дисциплин	Общая трудое мкост ь, в акад. часах	Работа обучающегося в СДО			Формы промежу точной и итоговой аттестаци и (ДЗ, З) ¹
			Ле кц ии	Тести рован ие	Практ ическ ие заняти я	
Раздел общепрофессиональных дисциплин						
1	Основы андрагогики	34	26	2	6	З
2	Психология управления персоналом организации	54	46	2	6	З
3	Психология управления группой и коллективом	42	36	2	4	ДЗ
4	Психодиагностика	67	59	4	4	З

¹ ДЗ – дифференцированный зачет, З – зачет

5	Основы психологического консультирования	30	24	2	4	ДЗ
Раздел специальных дисциплин						
6	Введение в профессию «Бизнес-тренер»	30	20	2	8	ДЗ
7	Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге	28	16	2	10	З
8	Виды тренингов	42	30	2	10	ДЗ
9	Бизнес-тренинг и тимбилдинг как формы активного обучения	32	20	2	10	ДЗ
10	Диагностика потребностей бизнеса	28	16	2	10	ДЗ
11	Разработка программы тренинга под задачи заказчика	32	20	2	10	З
12	Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации	30	18	2	10	З
13	Посттренинговое сопровождение	29	17	2	10	З
14	Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера	38	26	2	10	ДЗ
15	Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг	24	12	2	10	З
Итоговая аттестация		10				Итоговый междисциплинарный экзамен
ИТОГО		550				

2.2. Учебно-тематический план

№ пп	Наименование разделов, дисциплин (модулей) и тем	Всего часов	Содержание лекций (количество часов)	Наименование практических занятий (количество часов)	Тестирование
Раздел общепрофессиональных дисциплин					
1	Основы андрагогики	34	Андрагогика как наука об образовании взрослых. Принципы обучения взрослых. Организационно-деятельностная основа образования взрослых. Особенности деятельности преподавателя и взрослого	Выполните задания: 1. Заполните таблицу: «Уровни трансляции корпоративных знаний» 2. Составьте собственную подборку упражнений для тренинга	Тест (2 часа)

			обучающегося. Современные методы и технологии корпоративного обучения. Тренинг как форма группового обучения персонала. Оценка эффективности обучения (26 часов)	командообразования. Цель тренинга - развитие у участников навыков эффективной работы в команде. (6 часов)	
2	Психология управления персоналом организации	54	Возможности и скрытый потенциал человека. Стили управления. Влияние организационной культуры на эффективность работы. Психология и методология управления персоналом. Управление персоналом на предприятии (46 часов)	Выполните задания: Дайте характеристику основных стилей руководства. Какой на Ваш взгляд наиболее эффективный. Составьте план разрешения конфликтной ситуации на производстве. (6 часов)	Тест (2 часа)
3	Психология управления группой и коллективом	42	Группа в менеджменте. Структура и динамика группы. Социально-психологические аспекты управления служебными коллективами. Формирование профессиональной команды и управление ею (36 часов)	Выполните задания: Задание 1. Опишите, как себя вести, чтобы не допустить развития моббинга на рабочем месте. Задание 2. Опишите, как себя вести и чего следует избегать руководителю в поведении и общении с подчиненными, чтобы не быть обвиненным в проявлении харассмента? Задание 3 «Типы сослуживцев». Ознакомьтесь с шуточной классификацией сотрудников и ответьте на вопросы:	Тест (2 часа)

			•Какой тип работников нежелателен для организации? •В чем на ваш взгляд состоит роль каждого типа? Задание 4. «Работа в команде». Вы выступаете в качестве руководителя отдела в небольшой компании. В вашем подчинении находятся шесть менеджеров, каждый из которых обладает лидерскими амбициями, в результате чего при совместной работе над проектами возникают конфликты. Буквально на днях отделу поручили новый ответственный проект, который очень важен для компании. В это самое время вы уходите в отпуск, поэтому перед вами стоит задача поставить общую цель и настроить на групповую работу своих подчиненных, грамотно распределить задачи, мотивировать каждого сотрудника к работе, учитывая его индивидуальные особенности. 1. Согласно условиям приведенной характеристики подчиненных и задачам проекта	
--	--	--	---	--

				решите каким образом, кому и какие задачи следует распределить? Свой ответ обоснуйте. (4 часа)	
4	Психодиагностика	67	Общая характеристика психодиагностики. История психодиагностики. Дифференциальная психометрика. Классификация психодиагностических методик. Психометрические требования к построению и проверке методик. Основные методы психодиагностики. Тестирование как основной метод психодиагностики. Психодиагностика интеллекта. Психодиагностика познавательных процессов. Психодиагностика специальных способностей. Психодиагностика эмоционально-волевой сферы. Психодиагностика потребностно-мотивационной сферы. Психодиагностика группы. Беседа как метод психодиагностики. Компьютерная психодиагностика. Клиническая психодиагностика. Профессионально-этические принципы психодиагностики (59 часов)	Выполните задания: Выберите 3 любые методики из перечисленных, выполните их и опишите результаты, которые были Вами получены. Обобщите результаты Ваших исследований в итоговом резюме. На основе резюме составьте рекомендации психолога к клиенту. 1. «Тест Руки» 2. «Тест цветовых предпочтений М. Люшера» 3. Апперцептивный тест (ТАТ) Г. Меррея и К. Моргана 4. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик 5. Проективный тест «Пятна Роршаха» 6. Проективный тест «Автопортрет» 7. Проективные рисуночные тесты: «Дом-дерево-человек», «Рисунок несуществующего животного», «Рисунок семьи» (4 часа)	Тест (4 часа)

5	Основы психологического консультирования	30	Место психологического консультирования среди видов психологической помощи. Профессиональная подготовка и профессионально важные качества специалиста, оказывающего психологическую помощь. Этические нормы и принципы оказания психологической помощи. Показания к психологическому консультированию. Отличие консультирования от психотерапии. Условия проведения психологического консультирования. Процесс психологического консультирования. Профилактика синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта (24 часа)	Выполните задания: Разработка плана консультирования для гипотетического клиента по кейсу (в задании можно использовать не только предлагаемый кейс, но и свой). Задача для выполнения: Разработайте план консультирования для Александра, который должен включать: •Сбор информации: Какие вопросы вы задали бы Александру, чтобы лучше понять его эмоциональное состояние и ситуацию на работе? •Постановка целей: Какие цели можно предложить Александру для работы в процессе консультирования? Опишите 2–3 конкретные и достижимые цели. •Консультативные техники: Какие техники вы бы использовали для работы с Александром? Выберите 2 техники (например, когнитивно-поведенческая терапия, техники работы с самооценкой или ролевые игры) и объясните, как они помогут решить его проблемы.	Тест (2 часа)
---	--	----	---	---	---------------

				•План действий: Опишите краткий план сессий — сколько встреч потребуется, над какими аспектами вы будете работать на каждой встрече и какие изменения вы ожидаете увидеть в результате консультирования. Формат выполнения: •Задание выполняется в письменной форме (до 2 страниц). •План должен быть структурирован и обоснован, с четким разделением этапов работы. (4 часа)	
Раздел специальных дисциплин					
6	Введение в профессию «Бизнес-тренер»	30	Базовые навыки и компетенции бизнес-тренера. Личность бизнес-тренера. Ораторское мастерство (20 часов)	Выполните задания: Самодиагностика себя как начинающего бизнес-тренера. Для этого: 1.Взять за основу любую модель компетенций, а также качеств тренера, описанных в лекциях 2.Проанализировать их наличие и отсутствие у вас сейчас, в начале обучения, написав следующее: У меня есть качества... У меня уже есть навыки... На данный момент я обладаю стилем руководства <...>, потому что...	Тест (2 часа)

				Мне нужно обучиться... Мне нужно развить... Мне нужно уделить особое внимание... (8 часов)	
7	Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге	28	Понятие тренинга и его основных принципов. Управление групповой динамикой (16 часов)	Выполните задания: Анализ ролей в группе. Для этого: 1. Основываясь на структуру группы, описанную Р. Шиндлером, опишите ролевую структуру любой малой группы, членом которой вы являетесь. Это может быть коллектив на работе, группа в институте и пр. 2. Опишите основных участников, их качества, поведение, по которому вы смогли определить их роль. (10 часов)	Тест (2 часа)
8	Виды тренингов	42	Тренинг разрешения конфликтов. Коммуникативный тренинг. Тренинг личностного роста. Тренинг эмоциональной компетенции. Тренинги, направленные на развитие организаций, формирование стратегии развития компании, командообразование (30 часов)	Выполните задания: Опираясь на материалы изученных лекций, необходимо составить небольшой тренинг на любую из перечисленных тем: 1. Тренинг разрешения конфликтов 2. Коммуникативный тренинг 3. Тренинг личностного роста 4. Тренинг эмоциональной компетенции	Тест (2 часа)

				Вы можете использовать упражнения из лекций, а также добавлять свои из других источников. (10 часов)	
9	Бизнес-тренинг и тимбилдинг как формы активного обучения	32	Методика обучения взрослых. Формирование команды. Лидерство и руководство (20 часов)	Выполните задания: 1. Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной? Почему? 2. Предложите тематику для проведения тимбилдинга в вашей или абстрактной организации. Опишите цель и задачи проведения тренинга. Составьте приблизительный сценарий проведения тренинга с использованием рассмотренных упражнений. (10 часов)	Тест (2 часа)
10	Диагностика потребностей бизнеса	28	Основы организационной психологии. Выявление потребностей обучения (16 часов)	Выполните задания: Основываясь на материалах лекции, составьте бланк для сбора необходимой для проведения тренинга информации от заказчика. (10 часов)	Тест (2 часа)
11	Разработка программы тренинга под задачи заказчика	32	Создание эффективного тренинга. Модели и методы проведения тренинга (20 часов)	Выполните задания: Ваша задача — показать знание методологии составления обучающих программ.	Тест (2 часа)

				Необходимо написать подробный сценарий тренинга (заполнить таблицу). Тема на выбор: например, «Тайм-менеджмент», «Ассертивное поведение», «Эффективная коммуникация». Длительность тренинга: 1 день. (10 часов)	
12	Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации	30	Очный тренинг. Ключевые аспекты проведения. Особенности проведения онлайн-тренинга. Работа с демотивированной группой (18 часов)	Выполните задания: Описание ситуации: Вы проводите тренинг по продажам. В процессе обучения вы понимаете, что сотрудники слабо замотивированы на применение полученных знаний (система мотивации не завязана на результат, контроль по процессу также недостаточный, персонал находится в зоне комфорта и не видит необходимости в личном и профессиональном развитии, текучка в этом отделе очень высока, поэтому сотрудники не планируют вкладываться в компанию и в свое место работы). К тому же руководитель отдела также не сильно озабочен внедрением результатов тренинга, а HR скорее осваивает	Тест (2 часа)

				бюджет, чем радуется за эффективность. В решении должно быть отражено: • Как вы видите свою ответственность за эффективность обучения? • Как вы можете повлиять на участников тренинга, чтобы увеличить вероятность использования полученных знаний и навыков на рабочем месте? • Что еще вы можете сделать, чтобы повысить эффективность пройденного обучения? (10 часов)	
13	Посттренинговое сопровождение	29	Оценка результатов тренинга. Обратная связь для участников тренинга (17 часов)	Выполните задания: Используя материалы лекции, составьте 2 анкеты послетренинговой оценки: 1. Анкета обратной связи по результатам тренинга 2. Анкета изменения поведения (10 часов)	Тест (2 часа)
14	Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера	38	Теоретические основы коучинга. Техники коучинга в тренинге. Групповой коучинг. Agile, SCRUM и фасилитация (26 часов)	Выполните задания: 1. Заполните колесо жизненного баланса. Проанализируйте сферы жизни, в которых вы хотите добиться больших результатов. 2. Поставьте в этих сферах цели по SMART. (10 часов)	Тест (2 часа)

15	Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг	24	Создание и продвижение личного бренда. Как успешно продавать свои услуги (12 часов)	Выполните задания: Используя материалы лекций составьте таблицу – план продвижения вас как бизнес-тренера. (10 часов)	Тест (2 часа)
	Итоговая аттестация	10	Итоговый междисциплинарный экзамен/ Тест		
	ИТОГО	550			

2.3. Календарный учебный график

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, в акад. час.	Учебные недели
1	Основы андрагогики	34	1-2
2	Психология управления персоналом организации	54	3-5
3	Психология управления группой и коллективом	42	6-7
4	Психодиагностика	67	7-9
5	Основы психологического консультирования	30	10-11
6	Введение в профессию «Бизнес-тренер»	30	11-12
7	Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге	28	12
8	Виды тренингов	42	13-14
9	Бизнес-тренинг и тимбилдинг как формы активного обучения	32	15
10	Диагностика потребностей бизнеса	28	16
11	Разработка программы тренинга под задачи заказчика	32	16-17
12	Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации	30	18
13	Посттренинговое сопровождение	29	19
14	Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера	38	19-20
15	Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг	24	20-21
	Итоговая аттестация	10	21

3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

3.1. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы андрагогики»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у слушателей профессиональных компетенций в области образования взрослых.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- особенности андрагогики как науки об образовании взрослых;
- принципы обучения взрослых;
- особенности деятельности преподавателя и взрослого обучающегося;
- современные методы и технологии корпоративного обучения.

обучающийся должен уметь:

- характеризовать особенности андрагогики как науки об образовании взрослых;
- характеризовать принципы обучения взрослых;
- характеризовать особенности деятельности преподавателя и взрослого обучающегося;
- характеризовать современные методы и технологии корпоративного обучения.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы андрагогики» составляет 34 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 1. Основы андрагогики	Лекция/ 26 часов	Андрагогика как наука об образовании взрослых. Принципы обучения взрослых. Организационно-деятельностная основа образования взрослых. Особенности деятельности преподавателя и взрослого обучающегося. Современные методы и технологии корпоративного обучения. Тренинг как форма группового обучения персонала. Оценка эффективности обучения
	Практическое задание 1 /6 часов	Выполните задания: 1. Заполните таблицу: «Уровни трансляции корпоративных знаний» 2. Составьте собственную подборку упражнений для тренинга командообразования. Цель тренинга - развитие у участников навыков эффективной работы в команде.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.2. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления персоналом организации»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у слушателей профессиональных компетенций в области психологии управления персоналом организации.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- стили управления;
- теоретические основы управления персоналом на предприятии

обучающийся должен уметь:

- характеризовать стили управления;
- характеризовать теоретические основы управления персоналом на предприятии.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления персоналом организации» составляет 54 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия /	Содержание
------------------	------------------------	------------

	количество часов	
Тема 2. Психология управления персоналом организации	Лекция/ 46 часов	Возможности и скрытый потенциал человека. Стили управления. Влияние организационной культуры на эффективность работы. Психология и методология управления персоналом. Управление персоналом на предприятии
	Практическое задание 2 /6 часов	Выполните задания: Дайте характеристику основных стилей руководства. Какой на Ваш взгляд наиболее эффективный. Составьте план разрешения конфликтной ситуации на производстве.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления группой и коллективом»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области психологии управления группой и коллективом.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- социально-психологические аспекты управления служебными коллективами;
- особенности формирования профессиональной команды и управления ею

обучающийся должен уметь:

- характеризовать социально-психологические аспекты управления служебными коллективами;
- характеризовать особенности формирования профессиональной команды и управления ею.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология управления группой и коллективом» составляет 42 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 3. Психология управления группой и коллективом	Лекция/ 36 часов	Группа в менеджменте. Структура и динамика группы. Социально-психологические аспекты управления служебными коллективами. Формирование профессиональной команды и управление ею
	Практическое задание 3/4 часа	Выполните задания:

		Задание 1. Опишите, как себя вести, чтобы не допустить развития моббинга на рабочем месте. Задание 2. Опишите, как себя вести и чего следует избегать руководителю в поведении и общении с подчиненными, чтобы не быть обвиненным в проявлении харассмента? Задание 3 «Типы сослуживцев». Ознакомьтесь с шуточной классификацией сотрудников и ответьте на вопросы: •Какой тип работников нежелателен для организации? •В чем на ваш взгляд состоит роль каждого типа? Задание 4. «Работа в команде». Вы выступаете в качестве руководителя отдела в небольшой компании. В вашем подчинении находятся шесть менеджеров, каждый из которых обладает лидерскими амбициями, в результате чего при совместной работе над проектами возникают конфликты. Буквально на днях отделу поручили новый ответственный проект, который очень важен для компании. В это самое время вы уходите в отпуск, поэтому перед вами стоит задача поставить общую цель и настроить на групповую работу своих подчиненных, грамотно распределить задачи, мотивировать каждого сотрудника к работе, учитывая его индивидуальные особенности. Согласно условиям приведенной характеристики подчиненных и задачам проекта решите каким образом, кому и какие задачи следует распределить? Свой ответ обоснуйте.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.4. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психодиагностика»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области психодиагностики.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- общую характеристику психодиагностики;
- классификацию психодиагностических методик;
- основные методы психодиагностики;
- профессионально-этические принципы психодиагностики;

обучающийся должен уметь:

- использовать методы психодиагностики;
- устанавливать благоприятный социально-психологический контакт;
- интерпретировать индивидуально-психологические особенности личности
- избегать категоричности.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психодиагностика» составляет 67 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 4. Психодиагностика	Лекция/ 59 часов	Общая характеристика психодиагностики. История психодиагностики. Дифференциальная психометрика. Классификация психодиагностических методик. Психометрические требования к построению и проверке методик. Основные методы психодиагностики. Тестирование как основной метод психодиагностики. Психодиагностика интеллекта. Психодиагностика познавательных процессов. Психодиагностика специальных способностей. Психодиагностика эмоционально-волевой сферы. Психодиагностика потребностно-мотивационной сферы. Психодиагностика группы. Беседа как метод психодиагностики. Компьютерная психодиагностика. Клиническая психодиагностика. Профессионально-этические принципы психодиагностики
	Практическое задание 4 /4 часа	Выполните задания: Выберите 3 любые методики из перечисленных, выполните их и опишите результаты, которые были Вами получены. Обобщите результаты Ваших исследований в итоговом резюме. На основе резюме составьте рекомендации психолога к клиенту. 1. «Тест Руки» 2. «Тест цветовых предпочтений М. Люшера» 3. Апперцептивный тест (ТАТ) Г. Меррея и К. Моргана 4. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик 5. Проективный тест «Пятна Роршаха» 6. Проективный тест «Автопортрет» 7. Проективные рисуночные тесты: «Дом-дерево-человек», «Рисунок несуществующего животного», «Рисунок семьи»
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.5. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы психологического консультирования»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для деятельности по психологическому консультированию клиентов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- место психологического консультирования среди видов психологической помощи;
- этические нормы и принципы оказания психологической помощи;
- показания к психологическому консультированию, условия проведения психологического консультирования, процесс психологического консультирования;
- типологию клиентов и особенности взаимоотношений психолог – клиент;
- способы профилактики синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать способы профилактики синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы психологического консультирования» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 5. Основы психологического консультирования	Лекция/ 24 часа	Место психологического консультирования среди видов психологической помощи. Профессиональная подготовка и профессионально важные качества специалиста, оказывающего психологическую помощь. Этические нормы и принципы оказания психологической помощи. Показания к психологическому консультированию. Отличие консультирования от психотерапии. Условия проведения психологического консультирования. Процесс психологического консультирования. Профилактика синдрома профессионального выгорания психолога-консультанта
	Практическое задание 5 /4 часа	Выполните задания: Разработка плана консультирования для гипотетического клиента по кейсу (в задании можно использовать не только предлагаемый кейс, но и свой). Задача для выполнения:

		Разработайте план консультирования для Александра, который должен включать: •Сбор информации: Какие вопросы вы задали бы Александру, чтобы лучше понять его эмоциональное состояние и ситуацию на работе? •Постановка целей: Какие цели можно предложить Александру для работы в процессе консультирования? Опишите 2–3 конкретные и достижимые цели. •Консультативные техники: Какие техники вы бы использовали для работы с Александром? Выберите 2 техники (например, когнитивно-поведенческая терапия, техники работы с самооценкой или ролевые игры) и объясните, как они помогут решить его проблемы. •План действий: Опишите краткий план сессий — сколько встреч потребуется, над какими аспектами вы будете работать на каждой встрече и какие изменения вы ожидаете увидеть в результате консультирования. Формат выполнения: •Задание выполняется в письменной форме (до 2 страниц). •План должен быть структурирован и обоснован, с четким разделением этапов работы.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.6. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Введение в профессию «Бизнес-тренер»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у слушателей знаний о базовых навыках и компетенции бизнес-тренера.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

– базовые навыки и компетенции бизнес-тренера;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать базовые навыки и компетенции бизнес-тренера;

– провести самодиагностику как начинающего бизнес-тренера.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Введение в профессию «Бизнес-тренер» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия /	Содержание
------------------	------------------------	------------

	количество часов	
Тема 6. Введение в профессию «Бизнес-тренер»	Лекция/ 20 часов	Базовые навыки и компетенции бизнес-тренера. Личность бизнес-тренера. Ораторское мастерство
	Практическое задание 6 /8 часов	Выполните задания: Самодиагностика себя как начинающего бизнес-тренера. Для этого: 1.Взять за основу любую модель компетенций, а также качеств тренера, описанных в лекциях 2.Проанализировать их наличие и отсутствие у вас сейчас, в начале обучения, написав следующее: У меня есть качества... У меня уже есть навыки... На данный момент я обладаю стилем руководства <...>, потому что... Мне нужно обучиться... Мне нужно развить... Мне нужно уделить особое внимание...
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.7. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для проведения групповых тренингов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- понятие тренинга, основные принципы;
- специфику управления групповой динамикой;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать понятие тренинга, основные принципы;
- характеризовать и анализировать особенности управления групповой динамикой.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге» составляет 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
------------------	---	------------

Тема 7. Понятие тренинга. Групповая динамика в тренинге	Лекция/ 16 часов	Понятие тренинга и его основных принципов. Управление групповой динамикой
	Практическое задание 7/10 часов	Выполните задания: Анализ ролей в группе. Для этого: 1. Основываясь на структуру группы, описанную Р. Шиндлером, опишите ролевую структуру любой малой группы, членом которой вы являетесь. Это может быть коллектив на работе, группа в институте и пр. 2. Опишите основных участников, их качества, поведение, по которому вы смогли определить их роль.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.8. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Виды тренингов»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для проведения групповых тренингов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
обще профессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- основные виды тренингов;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать виды тренингов;
- составлять тренинги по основным видам.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Виды тренингов» составляет 42 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 8. Виды тренингов	Лекция/ 30 часов	Тренинг разрешения конфликтов. Коммуникативный тренинг. Тренинг личностного роста. Тренинг эмоциональной компетенции. Тренинги, направленные на развитие организаций, формирование стратегии развития компании, командообразование
	Практическое задание 8 /10 часов	Выполните задания: Опираясь на материалы изученных лекций, необходимо составить небольшой тренинг на любую из перечисленных тем: 1. Тренинг разрешения конфликтов

		2. Коммуникативный тренинг 3. Тренинг личностного роста 4. Тренинг эмоциональной компетенции Вы можете использовать упражнения из лекций, а также добавлять свои из других источников.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.9. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Бизнес-тренинг и тимбилдинг как формы активного обучения»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере бизнес-тренингов и тимбилдинга.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- методику обучения взрослых;
- основные положения формирования команд, лидерства и руководства;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать методику обучения взрослых;
- анализировать и характеризовать основные положения формирования команд, лидерства и руководства.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Бизнес-тренинг и тимбилдинг как формы активного обучения» составляет 32 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 9. Бизнес-тренинг и тимбилдинг как формы активного обучения	Лекция/ 20 часов	Методика обучения взрослых. Формирование команды. Лидерство и руководство
	Практическое задание 9 /10 часов	Выполните задания: 1. Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной? Почему? 2. Предложите тематику для проведения тимбилдинга в вашей или абстрактной организации. Опишите цель и задачи проведения тренинга. Составьте приблизительный сценарий проведения тренинга с использованием рассмотренных упражнений.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.10. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Диагностика потребностей бизнеса»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере диагностики потребностей бизнеса.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- основы организационной психологии.;
- методы выявления потребностей обучения;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать основы организационной психологии;
- проводить диагностику потребностей обучения.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Диагностика потребностей бизнеса» составляет 47 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 10. Диагностика потребностей бизнеса	Лекция/ 28 часов	Основы организационной психологии. Выявление потребностей обучения
	Практическое задание 10 /15 часов	Выполните задания: Основываясь на материалах лекции, составьте бланк для сбора необходимой для проведения тренинга информации от заказчика.
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.11. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Разработка программы тренинга под задачи заказчика»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере разработки программы тренинга под задачи заказчика.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
обще профессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- специфику и порядок разработки программы тренинга под задачи заказчика;
- обучаемый должен уметь:
- разработать программу тренинга под задачи заказчика.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Разработка программы тренинга под задачи заказчика» составляет 32 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 11. Разработка программы тренинга под задачи заказчика	Лекция/ 20 часов	Создание эффективного тренинга. Модели и методы проведения тренинга
	Практическое задание 11 /10 часов	Выполните задания: Ваша задача — показать знание методологии составления обучающих программ. Необходимо написать подробный сценарий тренинга (заполнить таблицу). Тема на выбор: например, «Тайм-менеджмент», «Ассертивное поведение», «Эффективная коммуникация». Длительность тренинга: 1 день.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.12. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере проведения тренинговых программ.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- методику проведения тренинговых программ;

обучающийся должен уметь:

- проводить тренинговые программы;
- решать ошибки и выходить из нестандартных ситуаций, возникающих в процессе проведения тренинга.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 12. Методика проведения тренинговых программ. Ошибки и нестандартные ситуации	Лекция/ 18 часов	Очный тренинг. Ключевые аспекты проведения. Особенности проведения онлайн-тренинга. Работа с демотивированной группой
	Практическое задание 12 /10 часов	Выполните задания: Описание ситуации: Вы проводите тренинг по продажам. В процессе обучения вы понимаете, что сотрудники слабо замотивированы на

		применение полученных знаний (система мотивации не завязана на результат, контроль по процессу также недостаточный, персонал находится в зоне комфорта и не видит необходимости в личном и профессиональном развитии, текучка в этом отделе очень высока, поэтому сотрудники не планируют вкладываться в компанию и в свое место работы). К тому же руководитель отдела также не сильно озабочен внедрением результатов тренинга, а HR скорее осваивает бюджет, чем радуется за эффективность. В решении должно быть отражено: • Как вы видите свою ответственность за эффективность обучения? • Как вы можете повлиять на участников тренинга, чтобы увеличить вероятность использования полученных знаний и навыков на рабочем месте? • Что еще вы можете сделать, чтобы повысить эффективность пройденного обучения?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.13. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Посттренинговое сопровождение»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления посттренингового сопровождения клиентов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

– особенности оценки результатов тренинга, осуществления обратной связи для участников тренинга;

обучающийся должен уметь:

– проводить оценку результатов тренинга, давать обратную связь для участников тренинга.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Посттренинговое сопровождение» составляет 29 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 13. Посттренинговое сопровождение	Лекция/ 17 часов	Оценка результатов тренинга. Обратная связь для участников тренинга

	Практическое задание 13 /10 часов	Выполните задания: Используя материалы лекции, составьте 2 анкеты послетренинговой оценки: 1. Анкета обратной связи по результатам тренинга 2. Анкета изменения поведения
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.14. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере коучинговых методик в работе бизнес-тренера.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- теоретические основы коучинга;
- техники коучинга в тренинге

обучающийся должен уметь:

- применять техники коучинга в тренинге.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера» составляет 38 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 14. Использование методик коучинга в работе бизнес-тренера	Лекция/ 26 часов	Теоретические основы коучинга. Техники коучинга в тренинге. Групповой коучинг. Agile, SCRUM и фасилитация
	Практическое задание 14 /10 часов	Выполните задания: 1. Заполните колесо жизненного баланса. Проанализируйте сферы жизни, в которых вы хотите добиться больших результатов. 2. Поставьте в этих сферах цели по SMART.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в

разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.15. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере продвижения и продажи услуг.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

– особенности создания и продвижения личного бренда, услуг;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать особенности создания и продвижения личного бренда, услуг.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг» составляет 24 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 15. Продвижение бизнес-тренера и продажа своих услуг	Лекция/ 12 часов	Создание и продвижение личного бренда. Как успешно продавать свои услуги
	Практическое задание 15 /10 часов	Выполните задания: Используя материалы лекций составьте таблицу – план продвижения вас как бизнес-тренера.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

4. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В процессе обучения используется тестирование как форма текущего контроля успеваемости.

Формой промежуточной аттестации по разделам, дисциплинам (модулям) программы является зачет и (или) дифференцированный зачет.

Промежуточная аттестация включает в себя прохождение тестирования и выполнение практического задания. Время, отведенное на промежуточную аттестацию,

входит в общую трудоемкость освоения раздела, дисциплины (модуля) программы и проводится в форме, указанной в учебном плане.

4.2. Формы итоговой аттестации

Итоговая аттестация по программе профессиональной переподготовки предназначена для комплексной оценки уровня знаний обучающегося с учетом целей обучения для установления соответствия уровня знаний обучающегося квалификационным требованиям; для рассмотрения вопросов о предоставлении обучающемуся по результатам обучения права вести профессиональную деятельность и выдаче диплома о профессиональной переподготовке.

Итоговая аттестация проводится в форме междисциплинарного экзамена по программе обучения, включающего вопросы по всем разделам, дисциплинам (модулям).

4.3. Критерии оценки результатов освоения образовательных программ

Результаты промежуточной аттестации за освоение обучающимся раздела, дисциплины (модуля) программы оцениваются по стобалльной шкале в следующем соотношении:

- по результатам тестирования на освоение раздела, дисциплины (модуля) – максимально 70 баллов;
- практическое задание по итогам освоения раздела, дисциплины (модуля) – максимальное количество суммарно за все практические задания в разделе, дисциплине (модуле) – 30 баллов.

Количество баллов по стобалльной системе	Результат аттестации в форме «зачет»	Отметка по четырехбалльной системе
81-100	«зачтено»	«отлично»
61-80	«зачтено»	«хорошо»
51-60	«зачтено»	«удовлетворительно»
50 и менее	«не зачтено»	«неудовлетворительно»

По результатам итоговой аттестации выставляются отметки в соответствии со следующими критериями оценивания:

Количество баллов по стобалльной системе	Отметка по четырехбалльной системе
91-100	«отлично»
81–90	«хорошо»
70–80	«удовлетворительно»
менее 70	«неудовлетворительно»

Оценка результатов освоения образовательных программ осуществляется Итоговой аттестационной комиссией в соответствии со следующими критериями:

- отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему полное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), всестороннее и глубокое изучение литературы;
- отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных

программой, допустившему несущественные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;

- отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему частичное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, сформированность не в полной мере новых компетенций и профессиональных умений для осуществления профессиональной деятельности;

- отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, допустившему серьезные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Материально-технические условия реализации программы

Образовательная организация располагает материально-технической базой, обеспечивающей реализацию образовательной программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

5.2. Требования к материально-техническим условиям со стороны обучающегося (потребителя образовательной услуги)

Рекомендуемая конфигурация компьютера:

- Разрешение экрана от 1280x1024
- Pentium 4 или более новый процессор с поддержкой SSE2
- 512 Мб оперативной памяти
- 200 Мб свободного дискового пространства
- Современный веб-браузер актуальной версии (Firefox 22, Google Chrome 27, Opera 15, Safari 5, Internet Explorer 8 или более новый).

5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Образовательная организация обеспечена электронными учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем разделам, дисциплинам (модулям) программы. Образовательная организация также имеет доступ к электронным образовательным ресурсам (ЭОР). Образовательная организация имеет удаленный доступ ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru/>).

При реализации программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Образовательной организации созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя:

- электронные информационные ресурсы
- электронные образовательные ресурсы
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств.

Данная среда способствует освоению обучающимися программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда Образовательной организации обеспечивает возможность осуществлять следующие виды деятельности:

1. Планирование образовательного процесса.
2. Размещение и сохранение материалов образовательного процесса.
3. Фиксацию хода образовательного процесса и результатов освоения программы.
4. Контролируемый доступ участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет.
5. Проведение мониторинга успеваемости обучающихся.

Список литературы и информационных источников

1. Абдрахманова, З. Р. Психология менеджмента и бизнеса : психологический портрет бизнесмена : практикум : [16+] / З. Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2019. – 136 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612566> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-2128-6. – Текст : электронный.
2. Блэкмен, Д. Хватит стонать! Иди торговать! : Прибыльные стратегии от коуча Джефа : практическое пособие : [16+] / Д. Блэкмен ; пер. С. А. Воронков. – Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2005. – 304 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57404> (дата обращения: 11.02.2025). – ISBN 5-94087-256-5. – Текст : электронный.
3. Вараксин, В. Н. Концепция организации психолого-педагогического тренинга : учебное пособие / В. Н. Вараксин ; под ред. А. В. Болдырева-Вараксиной ; Таганрогский институт им. А. П. Чехова (филиал) РГЭУ (РИНХ). – Таганрог : Таганрогский институт имени А. П. Чехова, 2015. – 204 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614534> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр.: с. 162-164. – ISBN 978-5-87976-957-9. – Текст : электронный.
4. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / И. В. Васильева ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст : электронный.
5. Козлова, А. М. Организационное поведение : для руководителей : учебное пособие : [16+] / А. М. Козлова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 319 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4458-2505-0. – DOI 10.23681/139768. – Текст : электронный.
6. Лёвкина (Вылегжанина), А. О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур / А. О. Лёвкина (Вылегжанина). – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 233 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке.

- URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362894> (дата обращения: 11.02.2025). – ISBN 978-5-4475-4009-8. – DOI 10.23681/362894. – Текст : электронный.
7. Леоненко, Е. А. Групповая психотерапия : программы, умения, техники : [16+] / Е. А. Леоненко, Г. В. Тимошенко. – Москва : Галактика, 2023. – 220 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694567> (дата обращения: 11.02.2025). – ISBN 978-5-6047562-7-0. – Текст : электронный.
8. Лидерство : учебное пособие : [16+] / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. – Москва : Дашков и К°, 2017. – 102 с. : табл., ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495716> (дата обращения: 11.02.2025). – ISBN 978-5-394-02979-0. – Текст : электронный.
9. Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности : теория и инструментарий : учебное пособие : [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 174 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст : электронный.
10. Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие : [16+] / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-2220-6. – Текст : электронный.
11. Психотерапия / ред. В. В. Макаров. – Москва : Гениус Медиа, 2011. – № 1 (97). – 92 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237895>. – ISSN 2074-0166. – Текст : электронный.
12. Сидоренков, А. В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А. В. Сидоренков, Н. Ю. Ульянова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. – 325 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-1989-7. – Текст : электронный.
13. Теория и практика коучинга : учебное пособие (курс лекций) : [16+] / авт.-сост. И. В. Белашева, Д. А. Ершова, С. В. Нищитенко ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 172 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411> (дата обращения: 11.02.2025). – Текст : электронный.
14. Тренинг публичных выступлений : учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, М. В. Полевая [и др.] ; под ред. Е. В. Камневой, М. В. Полевой, Ж. В. Коробановой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2017. – 205 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494878> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907003-88-0. – Текст : электронный.
15. Тренинг командообразования и групповой работы : учебник для бакалавриата : [16+] / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, М. В. Полевая [и др.] ; под ред. Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2021. – 216 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-239-7. – Текст : электронный.

16. Уваровская, О. В. Андрагогика : от теории к практике : учебно-методическое пособие : [16+] / О. В. Уваровская, И. И. Баженов. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 152 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695171> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3350-8. – DOI 10.23681/695171. – Текст : электронный.

17. Управление персоналом организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [16+] / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева [и др.] ; под ред. М. В. Полевой, В. М. Масловой, Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2021. – 330 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-199-4. – Текст : электронный.

18. Харгроув, Р. Ваш коуч. Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / Р. Харгроув, М. Рено ; пер. С. А. Воронков. – Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2005. – 268 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57462> (дата обращения: 11.02.2025). – ISBN 5-94087-259-X. – Текст : электронный.

19. Черноморченко, С. И. Управление профессиональным развитием персонала организации : учебное пособие : [16+] / С. И. Черноморченко ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 192 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571957> (дата обращения: 11.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-012-81-5. – Текст : электронный.

5.4. Кадровое обеспечение программы

Реализация программы профессиональной переподготовки обеспечивается педагогическими работниками, требование к квалификации которых регулируется законодательством Российской Федерации в сфере образования и труда.

Актуализация дополнительной профессиональной программы

№ пп	Содержание изменений	Раздел, в который вносятся изменения и дополнения	Дата внесения изменений

Оценочные материалы

Оценочные материалы по программе профессиональной переподготовки размещены на платформе СДО и включают следующие оценочные средства: задания в тестовой форме, практическая работа.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой аттестации

1. Для российских организаций этот критерий часто является критическим фактором, определяющим выбор методов обучения:

Выберите один ответ:

- 1.Соответствие корпоративной культуре
- 2.Потенциал сотрудников
- 3.Стоимость обучения
- 4.Эффективность усвоения информации

2. Что не входит в блок компетенций «Групповые закономерности и коммуникация»?

Выберите один ответ:

- 1.Знать, как участники реагируют на тебя.
- 2.Уметь структурировать активность участников.
- 3.Иметь навыки обратной связи.
- 4.Знать свой стиль

3. К сильным сторонам бизнес-тренинга не относится

Выберите один ответ:

- 1.развитие деловых качеств участников;
- 2.анализ установок
- 3.личная заинтересованность участников
- 4.повышение эффективности

4. Понятие эмоциональной компетентности ввел

Выберите один ответ:

- 1.М. Рейнольдс
- 2.Д. Гоулман
- 3.Е. Н. Романова
- 4.Н. Холл

5. Что не является отличием тренинга от других видов обучения?

Выберите один ответ:

- 1.Активность участников
- 2.Интенсивная обратная связь
- 3.Формирование практических умений
- 4.Повышение уровня профессиональных знаний

6. Где проводились Хоторнские эксперименты?

Выберите один ответ:

- 1.США
- 2.СССР
- 3.Германия

7. Цель каких вопросов – перевести внимание группы в область интересов спрашивающего участника, лежащую в стороне от основного направления работы?

Выберите один ответ:

- 1.Сбивающие вопросы
- 2.Провокационные вопросы
- 3.Возвратные вопросы

8. Сколько основных блоков включает в себя структура бизнес-тренинга?

Выберите один ответ:

- 1.Три
- 2.Четыре
- 3.Два

9. Принцип круговой обратной связи – получение мнений от всех основных сотрудников, с которыми работает человек – это

Выберите один ответ:

- 1.метод круга
- 2.метод «360 градусов»

10. Кто автор модели GROW?

Выберите один ответ:

- 1.Дж.Уитмор
- 2.М. Эриксон
- 3.М. Аткинсон

Примеры заданий для практической работы

1. Выполните задания:

Выберите 3 любые методики из перечисленных, выполните их и опишите результаты, которые были Вами получены. Обобщите результаты Ваших исследований в итоговом резюме. На основе резюме составьте рекомендации психолога к клиенту.

1. «Тест Руки»
2. «Тест цветовых предпочтений М. Люшера»
3. Апперцептивный тест (ТАТ) Г. Меррея и К. Моргана
4. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик
5. Проективный тест «Пятна Роршаха»
6. Проективный тест «Автопортрет»
7. Проективные рисуночные тесты: «Дом-дерево-человек», «Рисунок несуществующего животного», «Рисунок семьи»

2. Выполните задания:

Самодиагностика себя как начинающего бизнес-тренера.

Для этого:

1. Взять за основу любую модель компетенций, а также качеств тренера, описанных в лекциях

2. Проанализировать их наличие и отсутствие у вас сейчас, в начале обучения, написав следующее:

У меня есть качества...

У меня уже есть навыки...

На данный момент я обладаю стилем руководства <...>, потому что...

Мне нужно обучиться...

Мне нужно развить...

Мне нужно уделить особое внимание...