

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 25.09.2023 14:20:55
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:
Руководитель ООП



Н.Н. Демиденко
«16» 08 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Тренинг профессионального саморазвития

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) магистратуры

Психология труда и управления, организационная психология

Для студентов 1 курса очной формы обучения

Составитель: *О.В. Сучкова*

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: изучение явлений «тренинг» и «профессиональное саморазвитие», освоение методов тренинга в деятельности психолога уровня подготовки – магистр, работающего в сфере организации и управления.

Задачами освоения дисциплины являются:

1. Ознакомить с основами организации и проведения тренинга. Изучить имеющиеся подходы по данной проблематике.
2. Выработать основные практические навыки по проведению тренинга в сфере профессионального развития сотрудников организации.
3. Способствовать реализации интереса студентов к практической профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к Обязательной части, Блок 1., код дисциплины Б1.О.09.

Входные знания: базовые знания в области психологии труда, организационной и психологии управления; научные представления о понятиях «профессия», «развитие», «тренинг», знания методов психологического воздействия наряду с исследовательскими методами.

Дисциплина связана с другими дисциплинами практической и теоретической направленности из обязательной части: «Актуальные проблемы теории и практики психологии труда и управления», «Управление проектами в профессиональной деятельности», «Тренинг деловой коммуникации», «Психология управления изменениями».

Дисциплина является предшествующей для учебной и производственной практик, для элективных дисциплин: «Обучение и развитие персонала», «Психология профессиональной карьеры», «Методы разработки и проведения тренинга профилактики профессионального выгорания», «Стрессменеджмент».

3. Объем дисциплины: 2 зачетных единиц, 72 академических часа, в том числе:

контактная аудиторная работа: практические занятия 26 часов, в т.ч. практическая подготовка 13 часов.

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 13 часов (КСР).

самостоятельная работа: 33 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>Указывается код и наименование компетенции</i>	<i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует.</p> <p>УК-6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной) деятельности на основе самооценки.</p> <p>УК-6.3. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков</p> <p>УК-6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития</p>
<p>ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы</p>	<p>ОПК-2.2. Решает теоретические и практические задачи в сфере своей профессиональной деятельности</p>

оценки исследовательских и прикладных программ	
ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	<p>ОПК-8.1. Применяет знания о моделях и методах, формах, уровнях и правилах документального сопровождения теоретического и практического повышения квалификации специалистов – психологов</p> <p>ОПК-8.2. Определяет в соответствии с целью и уровнем профессиональной подготовки супервизируемого уровень и формы супервизии</p> <p>ОПК-8.3. Учитывает уровни супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога</p>
ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	<p>ОПК-9.1. Применяет знания о цели, объекте, субъекте, задачах и функциях управления в профессиональной деятельности психолога</p> <p>ОПК-9.2. Выполняет основные функции управления психологической практикой</p>
ПК-1. Способен планировать и организовывать научно-исследовательскую деятельность, обеспечивать внедрение результатов исследования в практику работы организации	<p>ПК-1.1. Способен осуществлять постановку проблемы, определять цели и задачи научного исследования, выдвигать и обосновывать гипотезы</p> <p>ПК-1.2. Реализует в организации разработанные программы эмпирического, экспериментального исследования с применением методологии научного исследования</p>

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачёт, 2 семестр.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Практические занятия			Контроль самостоятельной работы
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Понятие «тренинг», структура тренинга	11			5	2	2	5
Тема 2. Методические приёмы в тренинге	11			5	2	2	5
Тема 3. Профессиональное развитие как феномен	11			5	2	2	5
Тема 4. Профессиональное саморазвитие руководителя	12			5	2	2	6
Тема 5. Тайм-менеджмент	15			3	2	3	6
Тема 6. Целеполагание	12			3	3	2	6
ИТОГО	72			26	13	13	33

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Понятие «тренинг», структура тренинга	Практическое занятие	Дискуссионные технологии Игровые технологии Дистанционные образовательные технологии Технологии развития критического мышления Активное слушание

Тема 2. Методические приёмы в тренинге	Практическое занятие	Игровые технологии Дискуссионные технологии Дистанционные образовательные технологии Технологии развития критического мышления Тренинг Активное слушание
Тема 3. Профессиональное развитие как феномен	Практическое занятие	Тренинг Игровые технологии Дискуссионные технологии Дистанционные образовательные технологии Технологии развития критического мышления Активное слушание
Тема 4. Профессиональное саморазвитие руководителя	Практическое занятие	Тренинг Игровые технологии Дискуссионные технологии Дистанционные образовательные технологии Технологии развития критического мышления Активное слушание
Тема 5. Тайм-менеджмент	Практическое занятие	Тренинг Игровые технологии Дискуссионные технологии Технологии развития критического мышления Активное слушание
Тема 6. Целеполагание	Практическое занятие	Тренинг Игровые технологии Дискуссионные технологии

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Тренинг представляет собой...

- А) форму обучения социальным навыкам
- Б) форму обучения академическим навыкам
- В) обучение плаванию

Оптимальный объём группы в тренинге

- А) 57 человек
- Б) 3 человека

В) 15 человек

Верно ли, что у тренинга обязательно должна быть цель?

А) да

Б) нет

Вставьте пропущенное слово: «В тренинге используются ... методы работы с группой».

А) фиктивные

Б) активные

В) пассивные

Какая здесь представлена цель тренинга: сформировать навыки эффективного слушания.

А) универсальная

Б) общая

В) личная

Можно ли тренеру и другим членам группы критиковать, оскорблять и осуждать участников?

А) да, если есть желание

Б) нет

В) да, участники одумаются и начнут развиваться

Форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта это...

А) работа

Б) лекция

В) игра

Разбор описания определённых ситуаций из жизни организации, группы людей или отдельных лиц, формулирование проблемы и поиск вариантов её решения это...

А) лекция

Б) анализ случаев – case study

В) методика Needscope

Существуют правила тренинговых групп: конфиденциальность, единая форма обращения, правило активности и т.д. Для чего в тренинге нужны правила?

- А) для продуктивности, безопасности
- Б) чтобы ведущий почувствовал свою власть.
- В) правила вообще не нужны.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикаторы)

<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует. УК-6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной) деятельности на основе самооценки. УК-6.3. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков УК-6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития</p>
--	---

Формулировка задания

1. Приведите примеры ресурсов сотрудника организации – психолога: личностные, ситуативные, временные.

2. Рассмотрите упражнение. Пропишите внешние и внутренние ресурсы для цели «найти работу выпускнику бакалавриата по гуманитарным/техническим направлениям подготовки».

Упражнение «Поиск ресурсов»

Поиск (по схеме квадрат) внешних и внутренних ресурсов и осознание ограничений для достижения цели. Внутренние: знания, умения, способности, свойства личности, идентичности. Внешние: люди, технические и социальные условия.

Выполняется в парах

Цель

Внешние ресурсы	Внешние ограничения
Внутренние ресурсы	Внутренние ограничения

3. Дайте определение понятию «образовательные потребности».
4. Определите основные образовательные потребности специалиста с опытом работы 1 год.
5. Что такое непрерывное образование?
6. Можно ли считать изучение иностранного языка (например, английского) инструментом непрерывного образования для психолога бакалавра? При каких условиях? Обоснуйте свой ответ.
7. Что делает профессиональную траекторию специалиста гибкой?
8. Прочитайте ситуацию. Можно ли сказать, что здесь представлена гибкая профессиональная траектория? Ситуация: химик-технолог устроился на промышленное предприятие по производству продуктов питания. Предприятие переживало кризис с сокращением штата и сокращение фонда оплаты труда в плане премий. Химик продолжал работать. Предприятие объявляет о банкротстве и объявляет примерную дату закрытия. Химик продолжает работать. Предприятие закрывается. Химик остаётся без работы, не встаёт на учёт на биржу труда, не ищет новую работу.

Способы проведения: письменный и устный.

Критерии и оценивания и шкала оценивания

Ответ полный, грамотный, корректный, аргументированный – 5 б.

Ответ краткий, слабо аргументированный – 3б.

Нет ответа, неверный, с грубыми ошибками – 0 б.

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикаторы)

<p>ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ</p>	<p>ОПК-2.2. Решает теоретические и практические задачи в сфере своей профессиональной деятельности</p>
--	--

Формулировка задания

1. Ситуация: вы устроились психологом в организацию, в службу персонала. Руководитель предприятия ставит перед вами задачу – снизить уровень стресса у сотрудников. Что делать?

А) Подойти к каждому сотруднику и сказать ему: «Ты себя накручиваешь, просто будь позитивным».

Б) Поискать, какие есть техники по работе со стрессом, первые штук 10 распечатать и бежать к работникам, реализовывать на всех.

В) Провести диагностику стресса, изучить другие факторы, обуславливающие стресс (применяя тестирование, интервьюирование). Сформировать группу, с которой будете работать.

Выберите оптимальный вариант и раскройте его содержание.

2. Чем различаются теоретические и практические задачи в сфере профессиональной деятельности психолога?

Способы проведения: письменный и устный.

Критерии и оценивания и шкала оценивания

Ответ полный, грамотный, корректный, аргументированный – 5 б.

Ответ краткий, слабо аргументированный – 3б.

Нет ответа, неверный, с грубыми ошибками – 0 б.

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)

ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	ОПК-8.1. Применяет знания о моделях и методах, формах, уровнях и правилах документального сопровождения теоретического и практического повышения квалификации специалистов – психологов ОПК-8.2. Определяет в соответствии с целью и уровнем профессиональной подготовки супервизируемого уровень и формы супервизии ОПК-8.3. Учитывает уровни супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога
--	--

Формулировка задания

1. Что представляет собой повышение квалификации специалистов – психологов?
2. Можно ли считать обучение когнитивно-поведенческой терапии и последующую практическую работу повышением квалификации психолога?
3. Что такое супервизия?
4. Можно ли считать супервизией данный случай: психолог нашёл в Интернет пространстве программу тренинга по теме «Коммуникативная компетентность», там он обнаружил разделы, которые на его взгляд не соответствовали заявленной теме. Он связался с автором-исполнителем программы, тот ему был незнаком и высказал критические замечания.
5. Нуждается ли в супервизии организационный психолог с опытом работы 9 лет, при условии, что он никогда не обращался к супервизору, но посещал Балинтовские группы и регулярно повышал квалификацию?
6. Есть ли необходимость обращаться к супервизору выпускнику магистратуры без опыта работы и без официального трудоустройства?

Способы проведения: письменный и устный.

Критерии и оценивания и шкала оценивания

Ответ полный, грамотный, корректный, аргументированный – 5 б.

Ответ краткий, слабо аргументированный – 3б.

Нет ответа, неверный, с грубыми ошибками – 0 б.

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)

ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1. Применяет знания о цели, объекте, субъекте, задачах и функциях управления в профессиональной деятельности психолога ОПК-9.2. Выполняет основные функции управления психологической практикой
---	--

--	--

Формулировка задания

1. Прочитайте цель психологического исследования, сформулируйте к ней задачи.

Цель: исследовать взаимосвязь доверия в организации и мотивационных характеристик у её сотрудников с учетом стажа работы.

2. Рассмотрите цель и задачи прикладного исследования.

«Исследовать способности к адаптации выпускников вузов, выявить наличие проблем с адаптацией к профессиональной роли «работник», умение переключаться с учебной деятельности на трудовую».

Можно ли дополнить и раскрыть содержание данной темы следующими задачами?

«Изучить личностные особенности, связанные с адаптацией, например, гибкость, ответственность, жизнестойкость, склонность к риску.

Выявить и рациональнее, деструктивные мысли и убеждения выпускников».

3. Перечислите основные функции управления.

4. Каким образом функция принятия управленческих решений может быть применена к функции управления психологической практикой?

Способы проведения: письменный и устный.

Критерии и оценивания и шкала оценивания

Ответ полный, грамотный, корректный, аргументированный – 5 б.

Ответ краткий, слабо аргументированный – 3б.

Нет ответа, неверный, с грубыми ошибками – 0 б.

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)

<p>ПК-1. Способен планировать и организовывать научно-исследовательскую деятельность, обеспечивать внедрение результатов исследования в практику работы организации</p>	<p>ПК-1.1. Способен осуществлять постановку проблемы, определять цели и задачи научного исследования, выдвигать и обосновывать гипотезы</p> <p>ПК-1.2. Реализует в организации разработанные программы эмпирического, экспериментального исследования с применением методологии научного исследования</p>
---	---

Формулировка задания

1. Рассмотрите проблему. Сформулируйте цели и задачи научного исследования.

Проблема: у сотрудников промышленного предприятия, по мнению генерального директора, высокий уровень стресса.

2. Прочитайте задачу научного исследования, сформулируйте по ней гипотезу. Что здесь можно предположить? Задача: «Определить влияние стажа работы на особенности общения руководителей среднего звена промышленных предприятий».

3. Рассмотрите результаты исследования. Каким образом можно внедрить результаты исследования в практику работы организации?

Результаты: в результате корреляционного анализа были установлены достоверная, умеренная, прямая, взаимосвязь между показателем внешней положительная мотивация и уровнем доверия у сотрудников организации; достоверная, умеренная, прямая связь

между уровнем доверия и мотивацией на успех; достоверная, умеренная, обратная связь между уровнем доверия и показателем «мотивационный полюс ярко не выражен».

4. Рассмотрите минимальные умения необходимые исследователю:

- Определять предметную область работы.
- Формулировать цель, разбивать цель на задачи.
- Анализировать и структурировать информацию.

Как вы их понимаете? Приведите примеры.

Способы проведения: письменный и устный.

Критерии и оценивания и шкала оценивания

Ответ полный, грамотный, корректный, аргументированный – 5 б.

Ответ краткий, слабо аргументированный – 3б.

Нет ответа, неверный, с грубыми ошибками – 0 б.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028563>

Сухова Е. В. Технологии тренинга [Электронный ресурс]: учебник / Е.В. Сухова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/980413>

Уитмор Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д. Уитмор. - М.: Альпина Паблицер, 2018. - 316 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1002566>

б) Дополнительная литература

Акмеология. Путь к вершине личностно-профессионального развития [Электронный ресурс]: учебное пособие / составители О. Н. Князева, Е. В. Алтухова. — Воронеж: Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2017. — 160 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72648.html>

Жуина Д. В. Акмеология профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебник / Д. В. Жуина. — Саранск: МГПИ им. М.Е. Евсевьева, 2013. — 231 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/74485>

Завьялова Е. К. Психология достижения успеха (введение в коучинг) [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие / Е. К. Завьялова. - Санкт-Петербург: Высшая школа менеджмента, 2010. — 120 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/493532>

Соснова М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / М. Л. Соснова. — Москва: Академический Проект, 2017. — 266 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36610.html>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Сайт факультета психологии МГУ им. Ломоносова <http://www.psy.msu.ru/>
 Российское психологическое общество <http://xn--n1abc.xn--plai/>
 Профессиональная Психотерапевтическая Лига (ППЛ). <https://oppl.ru/>
 Институт Психологии РАН <http://www.ipras.ru/>
 Московский государственный психолого-педагогический университет <https://mgppu.ru/>
 Национальный психологический журнал <http://npsyj.ru/>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Вопросы для подготовки к зачету

1. Определение тренинга.
2. Классификация тренингов.
3. Групповая динамика и этапы тренингового процесса.
4. Групповые нормы.
5. Профессиональная подготовка тренера.
6. Типы тренинговых групп.
7. Планирование программы тренинга.
8. Методические приёмы в тренинге.

9. Игра как методический приём в тренинге.
10. Этапы тренинга.
11. Развитие как психологический феномен.
12. Профессиональное развитие.
13. Профессиональное развитие руководителя.
14. Природа времени социальное и экономическое время.
15. Фонд времени. Индивидуальный и фонд времени организации.
16. Помехи («воры времени»). Внутренние и внешние помехи.
17. Система управления временем – time management (ТМ).
18. Анализ временных затрат (общая характеристика).
19. Основные методы инвентаризации личного и организационного времени.
20. Хронокарта Гастева. Анализ временных трат.
21. Целеполагание и планирование (общая характеристика).
22. Стратегический тайм-менеджмент. Определение стратегических целей.
23. Выявление и ранжирование личных ценностей.
24. Правила постановки целей: модель SMART.
25. Тактический тайм-менеджмент – как управлять своим временем в течение дня.
26. Расстановка приоритетов. Метод ABC.
27. Определение срочных и важных дел. Матрица Эйзенхауэра.
28. Бюджетирование времени по методу «Альпы».

Рекомендации по самостоятельной работе

Темы для письменных докладов

1. Понятие «приоритет в деятельности».
2. Техники расстановки приоритетов.
3. Приоритеты в деятельности сотрудника организации.
4. Понятие «ресурсы» в профессиональной деятельности.
5. Виды ресурсов при постановке профессиональных целей.
6. Образовательные потребности в профессиональной деятельности.
7. Инструменты непрерывного образования.
8. Средства развития профессиональных компетенций сотрудника.
9. Средства развития социальных навыков сотрудника.
10. Гибкость профессиональной траектории.
11. Программа научного исследования.

12. Теоретические и практические задачи в сфере профессиональной деятельности.
13. Понятие «супервизия».
14. Модели и методы супервизии.
15. Уровни супервизии.
16. Документальное сопровождение повышения квалификации специалистов – психологов.
17. Функции управления психологической практикой.
18. Цель, объект, субъект, задачи и функции управления в профессиональной деятельности психолога.
19. Внедрение результатов исследования в практику работы организации.

Задание

Подбор и проведение в группе упражнений, психологических техник по темам.

Задачи студента: подобрать упражнения/психологические техники, провести в группе, организовать обратную связь. Оформить письменно: название, процедура выполнения. Количество – 3 по одной теме.

Задание

Проанализируйте цитаты Стива Джобса. Имеют ли они отношение к профессиональному развитию специалиста? Обоснуйте ответ.

«Вы хотите посвятить свою жизнь продажам сладкой воды или хотите пойти со мной и по-настоящему изменить мир?» (Президенту PepsiCo Джону Скалли, переманивая его на пост генерального директора Apple).

«Невозможно создать хороший продукт, основываясь на опросах людей или пользуясь фокус-группами. Люди сами не знают, чего они хотят, пока им это не покажешь».

Задание

Рассмотрите ситуацию. В каком направлении следует развиваться сотруднице? Если бы вы были её руководителем, какой бы разговор вы с ней составили?

Ситуация

Сотрудница крупного промышленного холдинга фотографируется на работе (в том числе общим планом, где хорошо виден интерьер) и выкладывает фото в социальные сети. Однажды она сфотографировала чашку с кофе на своём столе. Сама чашка занимала около 10% снимка; также в кадр попали финансовые документы. Фото было выложено в Инстаграм, с хештегами #утро #кофе #Название холдинга.

VII. Материально-техническое обеспечение

Тренинговый класс. Учебная мебель.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Составлена аннотация в соответствии с новым ФГОС, целями и задачами дисциплины Сформулированы новые цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины, внесены новые темы, соответствующие им виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
3.	III. Образовательные технологии	Раздел частично включает новую тематику занятий, технологий и форм организации работы	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Переработаны и внесены новые оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.

		аттестации. Обновлены вопросы для подготовки к итоговой аттестации.	г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Переработаны и представлены новые методические материалы по дисциплине	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.