Державний вищий навчальний заклад

«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника »

Кафедра соціальної психології та психології розвитку

 “**ЗАТВЕРДЖУЮ**”

 Проректор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

“\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«**Групові форми роботи в організації»**

**Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки**

**Спеціальність 053 Психологія**

**факультет філософський**

Івано-Франківськ – 2019 рік

### Робоча програма з «Групові форми роботи в організації» для студентів за спеціальністю 053 «Психологія». « » \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 р. – 15 с.

Розробники: Федоришин Г.М., доцент кафедри соціальної психології та психології розвитку, кандидат психологічних наук, доцент

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціальної психології та психології розвитку

Протокол від « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 р. № \_\_

Завідувач кафедри

соціальної психології

та психології розвитку Заграй Л.Д.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 р.

Схвалено науково-методичною радою філософського факультету.

Протокол від “\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 р. № \_\_

“\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ р.

Голова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пятківський Р.О.

Федоришин Г.М. 2019 рік

1. **Опис навчальної дисципліни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Найменування показників  | Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень | Характеристика навчальної дисципліни |
| **денна форма навчання** | **заочна форма навчання** |
| Кількість кредитів – 3,0 | Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки | Нормативна |
| Напрям підготовки  |
| Модулів – 1 | Спеціальність (професійне спрямування) 053 Психологія | **Рік підготовки:** |
| Змістових модулів – 2 | \_\_2\_\_\_-й | \_\_2\_\_\_-й |
| Індивідуальне науково-дослідне завдання | **Семестр** |
| Загальна кількість годин - 90 | \_\_2\_\_-й | \_\_\_2\_\_-й |
| **Лекції** |
| Тижневих годин для денної форми навчання:аудиторних – 4самостійної роботи студента – 7 | Освітньо-кваліфікаційний рівень:магістр | \_8\_ год. | 8\_\_ год. |
| **Практичні, семінарські** |
| \_22\_ год. | \_4\_ год. |
| **Лабораторні** |
| \_0\_ год. | \_0\_ год. |
| **Самостійна робота** |
| \_60\_ год. | \_78\_ год. |
| **Індивідуальні завдання: \_\_** год. |
| Вид контролю: екзамен |

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

 для денної форми навчання – 33,3 % : 66,7 %

 для заочної форми навчання – 13,3 % : 86,7 %

#### Мета та завдання навчальної дисципліни

**Мета:** оволодіння студентами методами групових форм роботи в організації, опанування мистецтвом побудови та проведення інтерактивних семінарів, тренінгів, групових дискусій.

 **Завдання:**

* сформувати систематизоване уявлення про групові форми роботи в організації;
* здійснити апробацію групових форм роботи в організації;
* сформувати в учасників здатності до складання програм групових форм роботи в організації з використанням інтерактивних методів та проведення цих занять.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент здобуде наступні компетентності:

**Загальнонаукові (фундаментальні) компетентності:**

Здатність до аналізу та синтезу, узагальнення інформації;

Здатність до узагальнення та виокремлення;

Здатність до розширення бачення проблеми та до фокусування на головному;

Здатність аналізувати та оцінювати потреби організації в навчанні та психологічній корекції

Розуміння психологічних законів функціонування групи, особливостей сприймання інформації різними віковими категоріями та професійними групами, методів оцінювання ефективності роботи.

**Професійні (інструментальні) компетентності:**

здатність до активного й емпатійного слухання;

здатність організовувати конструктивний комунікативний процес;

здатність до генерування нових ідей;

здатність приймати рішення, які відповідають поточній ситуації;

здатність мотивувати до навчання та розвитку;

здатність планувати навчальні й тренінгові програми для функціонування та розвитку організації, аналізувати особливості використання різних методів інтерактивного навчання для конкретної групи учасників, передбачати основні проблеми в реалізації практичних навичок в реальному житті організації

 **Програмні результати навчання:**

виявляти і характеризувати структурні та динамічні компоненти тренінгової групи;

розробляти програми тренінгових занять відповідно до запитів організацій;

підбирати адекватні інтерактивні методики до теми заняття та його учасників;

здійснювати професійний аналіз здійснюваних заходів;

взаємодіяти із замовниками інтерактивного навчання;

виокремлювати критерії ефективності групової роботи;

вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності

ідентифікувати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про перескерування, звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

Структурно-логічне місце курсу в навчальному процесі підготовки фахівців

|  |
| --- |
| Перелік дисциплін, на які безпосередньо спирається вивчення «Групові форми роботи в організації»  |
| Соціальна психологія, організаційна психологія, психологія бізнесу, консультування, позитивна психотерапія, когнітивна психотерапія, транзактний аналіз |
| Філософія, соціологія, етика, менеджемент |

**3. Програма навчальної дисципліни**

**Змістовий модуль 1.**

**Тема 1. Соціально-психологічна специфіка тренінгової діяльності як групової форми роботи в організації**

Класифікація та короткий огляд групових форм роботи психолога в організації: тренінги, групові дискусії, ділові ігри, інтерактивні семінари. Переваги групової форми психологічної роботи в організації.

Відмінності тренінгу від інших форм групової роботи. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу. Мета і сфери проведення тренінгових груп. Функції і завдання тренінгу. Загальні і спеціальні цілі тренінгових груп. Принципи проведення тренінгу. Критерії класифікації тренінгових груп.

Мотиви замовників тренінгу. Мотиви замовлення корпоративного тренінгу. Створення і підтримка мотивації. Мотиви тренера. Мотиви учасників.

Основні сфери застосування тренінгів в організаціях. Цілі тренінгової діяльності в організації. Організаційне забезпечення тренінгової діяльності в рамках організації.

**Тема 2. Динамічні характеристики тренінгової групи**

Структура групи, ролі, лідерство. Поняття про групову згуртованість. Характеристики напруги і згуртованості тренінгової групи. Ідеальна модель динаміки групи (Г.Бевз). Гомогенність і гетерогенність тренінгових груп. Якісний склад тренінгових груп. Кількісний склад тренінгових груп. Проблема складних учасників на тренінгу: позитивні та негативні ролі в групі. Опір учасників.

Загальні вимоги до кваліфікації тренера. Функції ведучого у процесі проведення тренінгу. Необхідні компетентності тренера для групової роботи. Види діяльності ведучого, спрямовані на окремого учасника та всю групу (Г.Бевз). Умови, ризи та переваги роботи тренерів у парі. Типові помилки ведучого тренінговою групою. Стилі роботи тренера. Вплив цінностей тренера на групу. Етичні принципи роботи тренера.

**Тема 3. Технологія створення тренінгу**

Короткий алгоритм створення тренінгу. Повний алгоритм створення тренінгу. Можливі результати тренінгу. Визначення типу розвитку учасників тренінгу. Створення графічної концепції тренінгу.

Вимоги до тренінгових програм. Розробка сценарію тренінгу.

Структура тренінгу. Процедури тренінгу: знайомство, правила роботи груп, визначення очікувань учасників. Вимоги до вправ.

Методи завершення та оцінювання тренінгу.Критерії ефективності за К.Фопелем та Кіркпатріком. Процедури завершення тренінгу.

Основні й допоміжні методичні прийоми в тренінгу.Основні методичні прийоми: дискусії, ігри, медитації, методи невербальної активності. Допоміжні методичні прийоми: надання інформації, саморозкриття тренера, інтерпретація, конфронтація, ритуали, домашнє завдання.

**Змістовий модуль 2.**

**Тема 4. Дискусії як форма групової роботи в організації**

Доцільність проведення дискусії, дебатів, переговорів. Мета групової дискусії. Основні фази дискусії. Форми організації дискусії. Особливості лінійної дискусії, керованої і вільної, публічної, дискусії в підгрупах. Методичні уміння, необхідні ведучому дискусії. Принципи проведення дискусії: вимоги до вступної частини дискусії, до матеріалів.

Мета і доцільність проведення дебатів, переваги і труднощі. Регламент проведення «Оксфордських дебатів». Роль головних промовців під час оксфордських дебатів

Метод мозкового штурму. Переваги, принципи участі. Метод генерування ідей «6-3-5»: доцільність, переваги і труднощі застосування, етапи. Метод «Снігової кулі».

 **Тема 5. Інтерактивні семінари**

Сутність інтерактивного навчання, методичні особливості організаціїінтерактивного навчання. Порівняльна характеристика традиційного (формального) навчання і навчання з допомогою фасилітатора (Г.Бевз). Інтерактивний семінар: базові принципи, організація проведення*.* Види інтерактивних семінарів*:* семінар з індивідуальною роботою, семінар з груповою роботою, семінар у групах за вибором, семінар-дискусія, семінар генерації ідей, семінар-обговорення та ін.*.* Прийоми активізації. Критерії оцінки якості семінарського заняття.

Mindmapping в інтерактивних заняттях. Правила побудови інтелект-карт. Застосування інтелект-карт в роботі з групою.

Застосування методу аналізу конкретних випадків **(**«сase-study») Класифікація кейсів: відмінності між американськими та європейськими кейсами. Основні переваги методу. Джерела кейсів. Вимоги до підготовки успішного кейсу: наявність концепції, фабула (історія, ситуація), наявність конфлікту, багатоваріантність дій, неясність/складність проблеми, яскраві персонажі, можливість прийняття рішень та їх багатоваріантність, перелік запитань до обговорення, обсяг та характер інформації.

**Тема 6. Ділові ігри**

Основні компоненти гри. Особливості ділових ігор. Завдання ділових ігор в управлінні персоналом. Класифікація ділових ігор. Методика проведення ділової гри: принципи побудови ділових ігор, підготування гри, формування ігрової групи, керівництво грою і підведення підсумків.

Рольова гра як моделювання ситуації. Умови застосування рольових ігор (необхідність вдосконалення навичок комунікації, необхідність формування нових навичок, необхідність зміни ставлення). Переваги та недоліки рольової гри (реалістичність, вихід з ролей). Процедура проведення рольової гри. Основні етапи складання рольових ігор. Моделювання ситуацій

Інтеграційні ігри: переваги, труднощі, доцільність застосування.

4.Структура навчальної дисципліни

|  |  |
| --- | --- |
| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин |
| денна форма | заочна форма |
| усього  | у тому числі | усього  | у тому числі |
| л | п | лаб | інд | с.р. | л | п | лаб | інд | с.р. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| **Модуль 1** |
| **Змістовий модуль 1**.  |
| Тема 1. Соціально-психологічна специфіка тренінгової діяльності як групової форми роботи в організації | 8 | 2 | 4 |  |  | 2 | 17 | 1 |  |  |  | 16 |
| Тема 2. Динамічні характеристики тренінгової групи | 8 | 2 | 4 |  |  | 2 | 17 | 1 |  |  |  | 16 |
| Тема 3. Технологія створення тренінгу | 24 | 2 | 4 |  |  | 16 | 20 | 2 | 2 |  |  | 16 |
| Разом за змістовим модулем 1 | **48** | **6** | **12** |  |  | **30** | **54** | **4** | **2** |  |  | **48** |
| **Змістовий модуль 2.** |
| Тема 4. Дискусії як форма групової роботи в організації | 12 | 2 | 4 |  |  | 6 | 12 | 2 |  |  |  | 10 |
| Тема 5. Інтерактивні семінари | 14 |  | 2 |  |  | 12 | 12 |  | 2 |  |  | 10 |
| Тема 6. Ділові ігри | 16 |  | 4 |  |  | 12 | 12 | 2 |  |  |  | 10 |
| Разом за змістовим модулем 2 | **42** | **2** | **10** |  |  | **30** | **36** | **4** | **2** |  |  | **30** |
| Усього годин  | **90** | **8** | **22** |  |  | **60** | **90** | **8** | **4** |  |  | **78** |
| **Модуль 2** |
| ІНДЗ |  |  | - | - |  | - |  |  | - | - | - |  |
| Усього годин |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**5. Теми семінарських занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми (для стаціонару) | Кількістьгодин |
|  | Змістовий модуль 1.  |  |
| 1. | Специфіка тренінгової діяльності як групової форми надання психологічної допомоги | 2 |
| 2. | Види тренінгів | 2 |
| 3. | Основні вимоги до кваліфікації тренера. Компетенції тренера та етичні критерії | 2 |
| 4. | Динамічні характеристики тренінгової групи | 2 |
| 5. | Технологія створення тренінгу | 2 |
| 6 | Основні й допоміжні методичні прийоми в тренінгу | 2 |
|  | Змістовий модуль 2. |  |
| 7. | Технології проведення групової дискусії  | 2 |
| 8. | Технології проведення мозкового штурму | 2 |
| 9. | Технології проведення інтерактивного семінару | 2 |
| 10. | Рольова гра як засіб моделювання ситуації | 2 |
| 11. | Інструменти та техніки проведення ділової гри  | 2 |

**Теми семінарських занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми (для заочного відділення)) | Кількістьгодин |
|  | Змістовий модуль 1.  |  |
| 1 | Технологія проведення тренінгу  | 2 |
|  | Змістовий модуль 2. |  |
| 2 | Технології проведення інтерактивного семінару | 2 |

**6. Теми практичних занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількістьгодин |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| ... |  |  |

**7. Теми лабораторних занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількістьгодин |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |

**8. Самостійна робота**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми (для стаціонару) | Кількістьгодин |
|  | Змістовий модуль 1.  |  |
| 1 | Тема 1. Соціально-психологічна специфіка тренінгової діяльності як групової форми надання психологічної допомогиПроаналізувати основні цілі тренінгової діяльності в організації. Рекомендована література: Основи тренерської майстерності: [навч.-метод. посіб.]. / І.М.Матійків, А.І.Якимів, Т.Г.Черняк. Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с. | 2 |
| 2 | Тема 2. Динамічні характеристики тренінгової групи. Здійснити аналіз процесу формування та розвитку групиРекомендована література: Технологія тренінгу / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз/ За заг. ред. С. Максименко — К.: Главник, 2005.— 112 с. | 2 |
| 3 | Тема 3. Технологія створення тренінгуСкласти програму, графічну концепцію авторського тренінгу. Презентація та апробація програм тренінгів студентів.Література: Сидоренко Е. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Издательтсво «Речь», 2008. С. 306-315.Технологія тренінгу / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз/ За заг. ред. С. Максименко — К.: Главник, 2005.— 112 с. | 16 |
|  | Змістовий модуль 2. |  |
| 4 | Тема 4. Дискусії як форма групової роботи в організаціїЗдійснити аналіз специфіки, переваг та труднощів проведення мозкового щтурму в організації. Рекомендована література: Попєля Р. Мозковий штурм // Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. С. 77-82.Здійснити аналіз специфіки, переваг та труднощів проведення Оксфордських дебатів. Рекомендована література:Фенрих П. Дискусія // Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. С. 70-77. | 6 |
| 5 | Тема 6. Інтерактивні семінариПроаналізувати можливості проведення інтерактивних семінарів в організації. План: 1) методичні особливості організаціїінтерактивного навчання; 2) види інтерактивних семінарів; 3) необхідні компетентності для проведення семінару; 4) критерії оцінювання якості інтерактивного семінаруРекомендована література: Луцик І. Інтерактивні семінари як форма активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих закладів освіти. Наукові записки. Серія: Педагогіка. — 2009. — № 3. USB: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/NZTNPU_ped_2009_3_31.pdf>Контрольне завдання: Презентація на вільно обрану тему, згідно програми курсу | 12 |
| 6 | Тема 7. Ділові ігриЗдійснити аналіз видів ділових ігор та специфіки їх застосування в організації, обрати одну з ігор й апробувати на практичному занятті. Рекомендована література: Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 42 -55. | 12 |
|  | Разом | 60 |

**Самостійна робота**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми (для заочного відділення) | Кількістьгодин |
|  | Змістовий модуль 1.  |  |
| 1 | Тема 1. Соціально-психологічна специфіка тренінгової діяльності як групової форми надання психологічної допомогиПроаналізувати структурні компоненти тренінгу. Рекомендована література: Основи тренерської майстерності: [навч.-метод. посіб.]. / І.М.Матійків, А.І.Якимів, Т.Г.Черняк. Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с. | 16 |
| 2 | Тема 2. Цілі та стратегії проведення тренінгу в організаціяхСкласти програму авторського тренінгу і графічну концепцію тренінгу.Література: Сидоренко Е. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Издательтсво «Речь», 2008. С. 306-315. | 16 |
| 3 | Тема 3. Основні й допоміжні методичні прийоми в тренінгуПрезентація та апробація програм тренінгів студентів. | 16 |
|  | Змістовий модуль 2. |  |
| 4 | Тема 4. Дискусії як форма групової роботи в організаціїДовільно обрати тему і скласти сценарій мозкового штурму за поданим зразком. Рекомендована література: Попєля Р. Мозковий штурм // Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. С. 77-82.Здійснити аналіз специфіки, переваг та труднощів проведення Оксфордських дебатів: Фенрих П. Дискусія // Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. С. 70-77. | 10 |
| 5 | Тема 6. Інтерактивні семінариПроаналізувати можливості проведення інтерактивних семінарів в організації. План: 1) методичні особливості організаціїінтерактивного навчання; 2) види інтерактивних семінарів; 3) необхідні компетентності для проведення семінару; 4) критерії оцінювання якості інтерактивного семінаруРекомендована література: Луцик І. Інтерактивні семінари як форма активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих закладів освіти. Наукові записки. Серія: Педагогіка. — 2009. — № 3. USB: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/NZTNPU_ped_2009_3_31.pdf>Критерії оцінки завдання: | 10 |
| 6 | Тема 7. Ділові ігриЗдійснити аналіз видів ділових ігор та специфіки їх застосування в організації, обрати одну з ігор й апробувати на практичному занятті. Рекомендована література: Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 42 -55. | 10 |
|  | Разом | 78 |

**9. Індивідуальні завдання**

Навчальним планом індивідуальних завдань не передбачено.

**10. Методи навчання**

Лекційна форма проведення занять передбачає застосування таких методів:

1. Пояснювально-ілюстративного.

2. Проблемного засвоєння матеріалу.

Семінарські та практичні форми занять передбачають застосування методів:

1. Частково-пошукового.

2. Дослідницького.

3. Інтерактивного.

4. Рольових ігор.

**11. Методи контролю**

1. Тестовий контроль по темам.

2. Усне опитування.

3. Письмове опитування.

4. Співбесіда.

**Орієнтовний перелік питань до екзамену з курсу «Групові форми роботи в організації»**

1. Класифікація та короткий огляд групових форм роботи психолога в організації: тренінги, групові дискусії, ділові ігри, інтерактивні семінари.
2. Переваги групової форми психологічної роботи в організації.
3. Відмінності тренінгу від інших форм групової роботи.
4. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу.
5. Мета і сфери проведення тренінгових груп.
6. Функції і завдання тренінгу. Загальні і спеціальні цілі тренінгових груп.
7. Принципи проведення тренінгу.
8. Критерії класифікації тренінгових груп.
9. Мотиви замовників тренінгу. Мотиви замовлення корпоративного тренінгу. Створення і підтримка мотивації. Мотиви тренера. Мотиви учасників.
10. Основні сфери застосування тренінгів в організаціях. Цілі тренінгової діяльності в організації.
11. Організаційне забезпечення тренінгової діяльності в рамках організації.
12. Структура групи, ролі, лідерство.
13. Поняття про групову згуртованість.
14. Характеристики напруги і згуртованості тренінгової групи.
15. Ідеальна модель динаміки групи (Г.Бевз).
16. Гомогенність і гетерогенність тренінгових груп. Якісний склад тренінгових груп. Кількісний склад тренінгових груп.
17. Проблема складних учасників на тренінгу: позитивні та негативні ролі в групі. Опір учасників.
18. Загальні вимоги до кваліфікації тренера.
19. Функції ведучого у процесі проведення тренінгу.
20. Необхідні компетентності тренера для групової роботи. Види діяльності ведучого, спрямовані на окремого учасника та всю групу (Г.Бевз).
21. Умови, ризи та переваги роботи тренерів у парі. Типові помилки ведучого тренінговою групою.
22. Стилі роботи тренера.
23. Вплив цінностей тренера на групу. Етичні принципи роботи тренера.
24. Короткий алгоритм створення тренінгу. Повний алгоритм створення тренінгу.
25. Можливі результати тренінгу. Визначення типу розвитку учасників тренінгу.
26. Створення графічної концепції тренінгу.
27. Вимоги до тренінгових програм. Розробка сценарію тренінгу.
28. Структура тренінгу.
29. Процедури тренінгу: знайомство, правила роботи груп, визначення очікувань учасників.
30. Вимоги до вправ.
31. Методи завершення та оцінювання тренінгу.Критерії ефективності за К.Фопелем та Кіркпатріком. Процедури завершення тренінгу.
32. Основні методичні прийоми: дискусії, ігри, медитації, методи невербальної активності.
33. Допоміжні методичні прийоми: надання інформації, саморозкриття тренера, інтерпретація, конфронтація, ритуали, домашнє завдання.
34. Доцільність проведення дискусії, дебатів, переговорів. Мета групової дискусії. Основні фази дискусії. Форми організації дискусії. Особливості лінійної дискусії, керованої і вільної, публічної, дискусії в підгрупах. Методичні уміння, необхідні ведучому дискусії. Принципи проведення дискусії: вимоги до вступної частини дискусії, до матеріалів.
35. Мета і доцільність проведення дебатів, переваги і труднощі. Регламент проведення «Оксфордських дебатів». Роль головних промовців під час оксфордських дебатів
36. Метод мозкового штурму. Переваги, принципи участі. Метод генерування ідей «6-3-5»: доцільність, переваги і труднощі застосування, етапи. Метод «Снігової кулі».
37. Сутність інтерактивного навчання, методичні особливості організаціїінтерактивного навчання.
38. Порівняльна характеристика традиційного (формального) навчання і навчання з допомогою фасилітатора (Г.Бевз).
39. Інтерактивний семінар: базові принципи, організація проведення*.*
40. Види інтерактивних семінарів*:* семінар з індивідуальною роботою, семінар з груповою роботою, семінар у групах за вибором, семінар-дискусія, семінар генерації ідей, семінар-обговорення та ін.*.* Прийоми активізації.
41. Критерії оцінки якості семінарського заняття.
42. Mindmapping в інтерактивних заняттях. Правила побудови інтелект-карт. Застосування інтелект-карт в роботі з групою.
43. Застосування методу аналізу конкретних випадків **(**«сase-study») Класифікація кейсів: відмінності між американськими та європейськими кейсами. Основні переваги методу. Джерела кейсів.
44. Вимоги до підготовки успішного кейсу: наявність концепції, фабула (історія, ситуація), наявність конфлікту, багатоваріантність дій, неясність/складність проблеми, яскраві персонажі, можливість прийняття рішень та їх багатоваріантність, перелік запитань до обговорення, обсяг та характер інформації.
45. Основні компоненти гри. Особливості ділових ігор. Завдання ділових ігор в управлінні персоналом. Класифікація ділових ігор. Методика проведення ділової гри: принципи побудови ділових ігор, підготування гри, формування ігрової групи, керівництво грою і підведення підсумків.
46. Рольова гра як моделювання ситуації. Умови застосування рольових ігор (необхідність вдосконалення навичок комунікації, необхідність формування нових навичок, необхідність зміни ставлення). Переваги та недоліки рольової гри (реалістичність, вихід з ролей). Процедура проведення рольової гри. Основні етапи складання рольових ігор. Моделювання ситуацій
47. Інтеграційні ігри: переваги, труднощі, доцільність застосування:

**12. Розподіл балів, які отримують студенти**

Активність на семінарських заняття, яка засвідчує обізнаність студента у навчальному матеріалі – 5 балів (по 0,5 бали за заняття, окрім контрольного);

Тематичний тестовий контроль – 12 балів (по 2 бали за тест)

Розробка авторської програми тренінгу і графічної концепції – 5 балів;

Апробація авторського тренінгу – 10 балів;

Апробація ділової гри на практичному занятті – 10 балів;

Контрольне завдання (презентація на довільну тему, згідно програми курсу) 8 балів;

Екзамен – 50 балів.

**Шкала оцінювання: національна та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сума балів за всі види навчальної діяльності | ОцінкаECTS | Оцінка за національною шкалою |
| для екзамену, курсового проекту (роботи), практики | для заліку |
| 90 – 100 | **А** | відмінно  | зараховано |
| 80 – 89 | **В** | добре  |
| 70 – 79 | **С** |
| 60 – 69 | **D** | задовільно  |
| 50 – 59 | **Е**  |
| 26 – 49 | **FX** | незадовільно з можливістю повторного складання | не зараховано з можливістю повторного складання |
| 0-25 | **F** | незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни | не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни |

**13. Методичне забезпечення**

1. Робоча програма навчального курсу «Групові форми роботи в організації».

2. Опорні конспекти лекцій.

3. Мультимедійне забезпечення.

4. Текстові та електронні варіанти тестів для підсумкового контролю знань.

**14. Рекомендована література**

**Базова**

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціальнопсихологічного тренінгу. Навчальний посібник. К. 251 с.
2. Горбатова Е.А. Теория и практика психологического тренинга. Учебное пособие. СПб.: Речь, 2008. 320 с.
3. Матійків І., Якимів А., Черняк Т. Основи тренерської майстерності: навч.-метод. посіб. – Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
4. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 42 -55.
5. Технологія тренінгу / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз/ За заг. ред. С. Максименко. К.: Главник, 2005. 112 с.
6. Сидоренко Е. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Издательтсво «Речь», 2008. С. 306-315.
7. Сисоєва С.О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. К.: ВД «ЕКМО», 2011. 324 с.
8. Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.

**Допоміжна**

1. Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. СПб. : Речь, 2002. 224 с.
2. Караяни А.Г. Активные методы социально-психологического обучения. – М., 2003. 68 с.
3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я : Науч.-практ. Пособие. – М. : Дело, 2002. 224 с.
4. Ситуационный анализ, или Анатомия кейс-метода / Ред. Ю.П. Сурмин.  К.: Центр инноваций и развития, 2002. 286 с.
5. Турнер Д. Ролевые игры. Практическое руководство. СПб. : Питер, 2002. – 352 с.
6. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. М.: Генезис, 2005. 254 с.
7. Фулей Т. , Буруковська Н., Будниченко Т., Савченко Г. Методичні рекомендації для тренерів щодо розроблення та проведення тренінгів. К., 2016. 90 с.

**14. Інформаційні ресурси**

1. Український освітній портал <http://osvita.ua/school/technol/>
2. Лабораторія інтерактивних технологій навчання гуманітарних дисциплін <http://sites.zsu.zp.ua/interactiv.edu.lab/>
3. Академія педагогічних наук України <http://www.apsu.org.ua/ua/information/press/956784/>