**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

 **ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА»**

Факультет **філософський**

Кафедра соціальної психології та психології розвитку

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Групові форми роботи психолога в організації**

 Освітня програма «Організаційна психологія»

 Спеціальність 053 Психологія

 Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Затверджено на засіданні кафедри

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

м. Івано-Франківськ - 2019

**ЗМІСТ**

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Результати навчання (компетентності)
5. Організація навчання курсу
6. Система оцінювання курсу
7. Політика курсу
8. Рекомендована література

|  |
| --- |
| **1. Загальна інформація** |
| **Назва дисципліни** | **Групові форми роботи психолога в організації** |
| **Викладач (-і)** | Кандидат психологічних наук, доцент Федоришин Галина Миколаївна |
| **Контактний телефон викладача** | 0957217535 |
| **E-mail викладача** | galmf1975@gmail.com |
| **Формат дисципліни** | Очна та заочна форми навчання |
| **Обсяг дисципліни** | 3 кредити ЄКТС |
| **Посилання на сайт дистанційного навчання** | [http://magpsychol.pu.if.ua](http://magpsychol.pu.if.ua/) |
| **Консультації** | З питань графічної концепції тренінгу, написання сценарію тренінгу, методики проведення тренінгу і ділової гри. |
| **2. Анотація до курсу** |
| Курс розкриває основні форми групової роботи психолога в організації, такі як тренінг, групова дискусія, ділова гра, інтерактивний семінар. Курс розроблено відповідно до нових стандартів вищої освіти спеціальності «Психологія 053» рівня освіти «Магістр» й передбачає оволодіння студентами не лише теоретичними основами означених форм роботи, розуміння їхніх переваг, доцільності застосування, а й практичними уміннями, зокрема здатністю планувати, організовувати, створювати програми й сценарії групових форм роботи відповідно до запитів конкретної організації та складу учасників, діяти у навчальних та професійних ситуаціях відповідно до професійної етики. |
| **3. Мета та цілі курсу**  |
| **Мета:** оволодіння студентами методами групових форм роботи в організації, опанування мистецтвом побудови та проведення інтерактивних семінарів, тренінгів, групових дискусій. **Цілі:** * 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.
 |
| **4. Результати навчання (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 цінностіідентифікувати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про перескерування, звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.  |
| **5. Організація навчання курсу** |
| Обсяг курсу |
| Вид заняття | Загальна кількість годин |
| лекції | 8 год. |
| семінарські заняття / практичні / лабораторні | 22 год. |
| самостійна робота | 60 год. |
| Ознаки курсу |
| Семестр | Спеціальність | Курс(рік навчання) | Нормативний /вибірковий |
| ІІІ | 053 Психологія | ІІ | Дисципліна за вибором ВНЗ |
| Тематика курсу |
| Тема, план | Форма заняття | Література | Завдання, год | Вага оцінки | Термін виконання |
| **Тема 1. Соціально-психологічна специфіка тренінгової діяльності як групової форми роботи в організації**Класифікація й переваги групових форм роботи психолога в організації. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу. Мета і сфери проведення тренінгових груп. Функції і завдання тренінгу. Принципи проведення тренінгу. Критерії класифікації тренінгових груп. Мотиваційні основи тренінгу. Організаційне забезпечення тренінгової діяльності.  | Лекція 2 год., практичні – 4 год. | 1. Шевчук П., Фенрих П.Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.
2. І.М.Матійків, А.І.Якимів, Т.Г.Черняк. Основи тренерської майстерності: навч.-метод. посіб. – Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
3. Сидоренко Е. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Издательтсво «Речь», 2008. С. 306-315.
 | Проаналізувати основні цілі тренінгової діяльності в організації. Рекомендована література: Основи тренерської майстерності: [навч.-метод. посіб.]. / І.М.Матійків, А.І.Якимів, Т.Г.Черняк. Львів,2012. 392 с.16 год. | 1 бал – практичні.2 бали - тестВсього 3 бали | Другий тиждень навчання |
| **Тема 2. Динамічні характеристики тренінгової групи**Структура групи, ролі, лідерство. Поняття про групову згуртованість. Характеристики напруги і згуртованості тренінгової групи. Ідеальна модель динаміки групи. Кількісний та якісний склад тренінгових груп. Проблема складних учасників на тренінгу. Опір учасників.Загальні вимоги до кваліфікації тренера. Функції ведучого у процесі проведення тренінгу. Необхідні компетентності тренера для групової роботи. Вплив цінностей тренера на групу. Етичні принципи роботи тренера. | Лекція 2 год., практичні – 4 год. | 1. Шевчук П., Фенрих П.Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.
2. Технологія тренінгу / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз/ За заг. ред. С. Максименко — К.: Главник, 2005.— 112 с.
3. І.М.Матійків, А.І.Якимів, Т.Г.Черняк. Основи тренерської майстерності: навч.-метод. посіб. – Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
 | 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. | 1 бал – практичні;2 бали – тест.Всього 3 балиВ | Третій тиждень. |
| **Тема 3. Технологія створення тренінгу** 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. Вимоги до вправ.Методи завершення та оцінювання тренінгу.Критерії ефективності. Основні й допоміжні методичні прийоми в тренінгу. | Лекція 2 год., практичні – 4 год. | 1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціальнопсихологічного тренінгу. Навчальний посібник. К. 251 с.
2. Сидоренко Е. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Издательтсво «Речь», 2008. С. 306-315.
3. Шевчук П., Фенрих П.Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.
 | Скласти програму авторського тренінгу та його графічну концепцію. 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.:, 2005. 112 с. | Практичні – 1 бал.Тест – 2 бали.РРозробка авторської програми тренінгу і графічної концепції – 5 балів;ААпробація авторського тренінгу – 10 балів.ВВсього 18 балів | Четвертий тиждень  |
| **Тема 4. Дискусії як форма групової роботи в організації**Доцільність проведення дискусії, дебатів, переговорів. Мета групової дискусії. Основні фази дискусії. Форми організації дискусії. Методичні уміння, необхідні ведучому дискусії. Принципи проведення дискусії.Мета і доцільність проведення дебатів, переваги і труднощі. Регламент проведення «Оксфордських дебатів». Метод мозкового штурму. Переваги, принципи участі. Метод генерування ідей «6-3-5»: доцільність, переваги і труднощі застосування, етапи. Метод «Снігової кулі». | Лекція 2 год., практичні – 4 год. | 1. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчальнометодичний посібник / Сисоєва С.О.; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К.: ВД «ЕКМО», 2011. –324 с.
2. Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.
 | Здійснити 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. | практичні - 1 бал;тест -2 балиВВсього 3 бали | П’ятий тиждень |
| **Тема 5. Інтерактивні семінари**Методичні особливості організаціїінтерактивного навчання. Порівняльна характеристика традиційного (формального) навчання і навчання з допомогою фасилітатора. Інтерактивний семінар: базові принципи, організація проведення*.* Види інтерактивних семінарів*.* Критерії оцінки якості семінарського заняття. Застосування інтелект-карт в роботі з групою. Застосування методу аналізу конкретних випадків **(**«сase-study»).  | Практичне заняття 2 год. | 1. Луцик І. Інтерактивні семінари як форма активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих закладів освіти. Наукові записки. Серія: Педагогіка. — 2009. — № 3. Режим доступу: <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>
2. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчальнометодичний посібник / Сисоєва С.О.; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К.: ВД «ЕКМО», 2011. –324 с.
3. Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.
 | Проаналізувати можливості проведення інтерактивних семінарів в організації. Рекомендована література: Луцик І. Інтерактивні семінари як форма активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих закладів освіти. Наукові записки. Серія: Педагогіка. — 2009. — № 3. Контрольне завдання -презентація на довільну тему, згідно програми курсу – 5 балів; | Тест 2 балиПрезентація– 8 балів. | Шостий тиждень |
| **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. Основні етапи складання рольових ігор. Інтеграційні ігри: переваги, труднощі, доцільність застосування: | Практичне заняття 4 год | 1. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 42 -55.
2. Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.
3. 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.
 | Здійснити 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. | 1 бал – практичне. Тест 2 бали.ААпробація ділової гри на практичному занятті – 10 балів. Всього 13 балів | Восьмий тиждень навчання |
| **6. Система оцінювання курсу** |
| Загальна система оцінювання курсу | Активність на семінарських заняття, яка засвідчує обізнаність студента у навчальному матеріалі, аналіз рекомендованих статей – 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 |

 |
| Вимоги до письмової роботи | **Вимоги до контрольного завдання - презентації.**Створення презентації потребує уміння застосовувати інтегровані знання програмного матеріалу дисципліни. Мета презентації – набуття студентами навичок з аналізу власної роботи і публічного представлення результатів дослідження.* Стислий виклад матеріалу, максимальна інформативність тексту.10-12 слайдів (powerpoint).
* Ретельно структурована інформація.
* Наявність коротких та лаконічних заголовків, маркованих та нумерованих списків.
* Важливу інформацію (наприклад, висновки, визначення, правила тощо) треба подавати великим та виділеним шрифтом і розміщувати в лівому верхньому кутку слайда
* Другорядну інформацію бажано розміщувати внизу слайда.
* Кожному положенню (ідеї) треба відвести окремий абзац.
* Головну ідею треба викласти в першому рядку абзацу.
* Використовуйте табличні форми подання інформації (діаграми, схеми) для ілюстрації найважливіших фактів, що дасть змогу подати матеріал компактно й наочно.
* Графіка має органічно доповнювати текст.
* Пояснення треба розміщувати якнайближче до ілюстрацій, із
* якими вони мають з’являтися на екрані одночасно.

Усю текстову інформацію потрібно ретельно перевірити на відсутність орфографічних, граматичних і стилістичних помилок.Критерії оцінювання презентації:1. Мета: відповідність частин презентації меті та предмету дослідження.2. Висновки: узагальнення результатів дослідження та їх відповідність меті, формулювання важливих і значущих висновків за темою дослідження.3. Ключові положення: розкриття теми дослідження з допомогою ключових положень.4.Структура: логічна послідовність інформації, актуалізація теми дослідження, що пробуджує інтерес, на початку презентації, та завершення із спонуканням до продовження дослідження наприкінці презентації. **Вимоги до написання сценарію тренінгу.**1. Визначити плановані результати тренінгу.2. Визначити вид розвитку.3. Створити графічну концепцію тренінгу.4. Створити або знайти клієнтські технології.5. Створити тренерські технології по передачі клієнтських технологій.Усю текстову інформацію потрібно ретельно перевірити на відсутність орфографічних, граматичних і стилістичних помилок.До основних критеріїв оцінювання проведення тренінгу відносимо: - оцінку процесу проведення тренінгу (активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення); - оцінку роботи тренера (управління аудиторією, злагодженість роботи, компетентність, здатність приймати рішення самостійно, творчий підхід, дотримання етичних принципів);- результативність тренінгу (сформовані компетенції, відповідність між отриманими результатами й планованими). |
| Семінарські заняття | 1.Специфіка тренінгової діяльності як групової форми надання психологічної допомоги – 0,5 бала2.Види тренінгів – 2,5 бала3.Основні вимоги до кваліфікації тренера. Компетенції тренера та етичні критерії – 0,5 бала4.Динамічні характеристики тренінгової групи – 2,5 бала5.Технологія створення тренінгу – 5,5 бала6.Основні й допоміжні методичні прийоми в тренінгу – 12,5 балів7.Технології проведення групової дискусії – 0,5 бала8.Технології проведення мозкового штурму – 2,5 бала9.Технології проведення інтерактивного семінару – 10 балів10.Рольова гра як засіб моделванняситуацій – 2,5 бала11.Інструменти та техніки проведення ділової гри – 10,5 бала |
| Умови допуску до підсумкового контролю | Підсумковий контроль здійснюється у формі екзамену. Умовою допуску до підсумкового контролю є виконання здобувачем усіх завдань і виконання контрольного завдання. Мінімальний бал допуску до екзамену - 26. |
| **7. Політика курсу** |
| Політика курсу спрямована на створення атмосфери взаємопідтримки на занятті, активної інтеракції у групі з дотриманням правил академічної доброчесності. При виконанні завдань творчого рівня неприпустимі плагіат та списування. Лекційні заняття пропущені без поважних причин не відпрацьовуються, але знання лекційного матеріалу обов’язкове. Пропуски практичних занять відпрацьовуються наступним чином: написання тематичного тесту, виконання завдань із теми.  |
| **8. Рекомендована література** |
| 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.
 |

**Викладач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**