

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы,
кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой общей
и консультативной психологии

Л.В. Кузьменкова

«20» апреля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-ТРЕНИНГА

основной профессиональной образовательной программы

«Практики психологической помощи»

по направлению подготовки 37.03.01 Психология

Разработчик: ст. преподаватель Андреева Людмила Тимофеевна

Согласовано: канд. психолог. наук, доцент, зав. кафедрой Кузьменкова Лидия Всеволодовна

Санкт-Петербург

2022

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-ТРЕНИНГА

Цель изучения дисциплины: формирование представлений об основах, целях, принципах тренинговой работы в организациях, и приобретение опыта проведения бизнес-тренингов в практической деятельности психолога.

Задачи дисциплины:

1. Дать представление обучающимся об особенностях проведения бизнес-тренингов и принципах тренинговой работы;
2. Развивать умение компетентного применения в тренинговой группе базовых методов бизнес-тренинга;
3. Сформировать навыки использования основных методов тренинга для решения проблем в организации;
4. Стимулировать интерес обучающихся к специальности на основе расширения профессиональной компетентности.

Содержание дисциплины:

Определение и специфика бизнес-тренинга. Основные отличия от других обучающих программ.

Технология проведения бизнес-тренинга: подготовка, проведение, завершение, написание отчета.

Основные методические приемы бизнес-тренинга: групповая дискуссия, фасилитация, деловая игра, методы невербальной активности.

Оценка эффективности бизнес-тренинга.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

формирование представлений об основах, целях, принципах тренинговой работы в организациях и приобретение опыта проведения бизнес-тренингов в практической деятельности психолога.

Задачи²:

1. Дать представление обучающимся об особенностях проведения бизнес-тренингов и принципах тренинговой работы;
2. Развивать умение компетентного применения в тренинговой группе базовых методов бизнес-тренинга;
3. Сформировать навыки использования основных методов тренинга для решения проблем в организации;
4. Стимулировать интерес обучающихся к специальности на основе расширения профессиональной компетентности

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах							
	В зач.ед.	В астрон. часах	В академ. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем					В том числе практическая подготовка*	Промежуточная аттестация** (зачет)
					Всего	Виды учебных занятий					
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Очная	2	54	72	28	44	42	16	26		2	
Очно-заочная	2	54	72	42	30	28	12	16		2	

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код, наименование и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-3. Способность реализовывать базовые формы проведения психологических тренингов	<p>ИПК -3.1. Обосновывать применение конкретных психологических технологий для преодоления клиентами трудностей социализации.</p> <p>ИПК -3.2. Реализовывать программы групповой работы по психологической поддержке клиентов.</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структурные характеристики социально-психологического тренинга; - основные принципы и правила работы в группе; - специфику ведения тренинга с учетом фактора групповой динамики. <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять и использовать базовые методики тренинга; - оценивать состояние групповой динамики в рабочей тренинговой группе; - оценивать эффективность групповой работы и уровень достижения поставленных целей. <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установления доверительного контакта и поддержки людей с позиции тренера; - применения основных методов тренинговой работы; - саморефлексии и этики в процессе применения основных техник тренинговой работы.

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Определение и специфика бизнес-тренинга. Основные отличия от других обучающих программ.	12	4	2		6	
Тема 2	Технология проведения бизнес-тренинга: подготовка, проведение, завершение, написание отчета.	22	4	10		8	
Тема 3	Основные методические приемы бизнес-тренинга: групповая дискуссия, фасилитация, деловая игра, методы невербальной активности.	20	4	10		6	
Тема 4	Оценка эффективности бизнес-тренинга.	16	4	4		8	
	Промежуточная аттестация	2					Зачет
	ВСЕГО в академических часах	72	16	26		28	

Очно-заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Определение и специфика бизнес-тренинга. Основные отличия от других обучающих программ.	14	2	2		10	
Тема 2	Технология проведения бизнес-тренинга: подготовка, проведение, завершение, написание отчета.	24	4	8		12	

Тема 3	Основные методические приемы бизнес-тренинга: групповая дискуссия, фасилитация, деловая игра, методы невербальной активности.	20	4	4		12	
Тема 4	Оценка эффективности бизнес-тренинга.	12	2	2		8	
	Промежуточная аттестация	2					Зачет
	ВСЕГО в академических часах	72	12	16		42	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

ПА – промежуточная аттестация (зачет или экзамен).

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Определение и специфика бизнес-тренинга. Основные отличия от других обучающих программ.

Определение и специфические черты бизнес-тренинга. Основные отличия от других обучающих программ. Цели тренинговой работы. Внешняя и внутренняя концепция бизнес-тренинга. Личные, общие и универсальные цели в тренинге. Принципы работы тренинговой группы. Роль «обратной связи» в бизнес-тренинге.

Тема 2. Технология проведения бизнес-тренинга: подготовка, проведение, завершение, написание отчета.

Этапы бизнес-тренинга: Введение в тренинговый процесс, знакомство, создание работоспособности, лабилизация, изменение, завершение бизнес-тренинга. Особенности работы на каждом этапе.

Тема 3. Основные методические приемы бизнес-тренинга: групповая дискуссия, фасилитация, деловая игра, методы невербальной активности.

Основные методические приемы тренинга: групповая дискуссия, ролевая игра, письменные задания, разбор конкретных ситуаций, психогимнастика. Основные функции групповой дискуссии в бизнес-тренинге. Основные виды дискуссии. Роль и значение игровых методов в бизнес-тренинге. Правила проведения ролевой игры в бизнес-тренинге: цель, выбор ситуации, критерии выбор участников игры, алгоритм инструктирования, обсуждение ролевой игры.

Психогимнастика: требования к выбору упражнения, правила инструктирования и проведения.

Тема 4. Оценка эффективности бизнес-тренинга.

Факторы эффективности бизнес-тренинга. Модель Киркпатрика. Критерии измерения эффективности бизнес-тренинга. Инструменты измерения эффективности бизнес-тренинга.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

ТЕМА: Определение и специфика психологического тренинга. Основные отличия от других обучающих программ.

Цель: формирование представления о специфических чертах психологического тренинга

Понятийный аппарат: бизнес-тренинг; специфические черты бизнес-тренинга; цели тренинговой работы; принципы тренинговой работы; внешняя и внутренняя концепция бизнес-тренинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие специфические черты бизнес-тренинга отличают его от других методов обучения?
2. Как связаны между собой личные, общие и универсальные цели в бизнес-тренинге?

3. Какие принципы работы тренинговой группы делают ее успешной?

4. В чем проявляется специфика бизнес тренинга?

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

ТЕМА: Технология проведения бизнес-тренинга: подготовка, проведение, завершение, написание отчета.

Цель: формирование представления об этапах бизнес-тренинга и особенностях работы на каждом этапе.

Понятийный аппарат: ритуалы в тренинге, контакт, лабилизация, ролевые игры, психогимнастика, заземление, обратная связь

Вопросы для обсуждения:

1. Обоснуйте необходимость этапа создания работоспособности
2. Правила обсуждения ожиданий участников бизнес-тренинга
3. Обоснуйте выбор этапа лабилизации
4. Как использовать метод «заземления» в бизнес-тренинге

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

ТЕМА: Основные методические приемы бизнес-тренинга: групповая дискуссия, фасилитация, деловая игра, методы невербальной активности.

Цель: формирование представления о возможностях использования основных методических приемов тренинга.

Понятийный аппарат: основные методические приемы тренинга; групповая дискуссия, ролевая игра, письменные задания, разбор конкретных ситуаций, психогимнастика.

Вопросы для обсуждения:

1. Выделите основные функции групповой дискуссии в бизнес-тренинге.
2. Роль и значение игровых методов в бизнес-тренинге.
3. Правила проведения ролевой игры.
4. Принципы и правила разбора конкретных ситуаций

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

ТЕМА: Оценка эффективности бизнес-тренинга.

Цель: формирование представлений о способах оценки бизнес-тренинга.

Понятийный аппарат: Факторы эффективности бизнес-тренинга, модель Киркпатрика ; процедура измерения результатов работы тренинговой группы.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите и характеризуйте факторы эффективности бизнес-тренинга

2. Каким образом можно использовать обратную связь участников для выявления результатов работы группы?

3. Как получить обратную связь от участников бизнес-тренинга?

4. Какие существуют инструменты измерения эффективности бизнес-тренинга?

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Общие замечания об интерактивных формах занятий:

В качестве интерактивной формы проведения занятия используются следующие методы: **дискуссия, тренинг группового взаимодействия, методика разбора конкретных ситуаций (кейсов).**

Тренинг группового взаимодействия – моделирование работы в малой и средних группах в формате социально-психологического тренинга.

Дискуссия это – разновидность интеллектуальной игры для обучающихся, представляющей собой групповую форму обсуждения вопросов, которая ведется по определенным правилам. Она выполняет функцию подготовки сознания обучающихся к усвоению идеи комплексного подхода, его технологических аспектов. Обучающиеся вовлекаются в активное групповое взаимодействие.

Методика разбора конкретных ситуаций (кейсов) - это техника обучения, использующая описание реальной проблемы обучающегося, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них. Несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

Интерактивное занятие к теме 1. Определение и специфика бизнес-тренинга

1. Дискуссия на темы:

- Представьте, что человек, никогда не участвующий, спрашивает Вас: «Что такое тренинг?». Дайте Вашему собеседнику исчерпывающий и доступный ответ.

- Представьте, что человек, решающий для себя вопрос, пойти ли ему на тренинг, попросит совета у Вас. Пользуясь полученными знаниями и личным опытом, убедите его сделать положительный выбор.

2. Разбор кейсов

Кейс 1: «*Соппротивление на этапе знакомства*». Отдельные участники группы под разными предлогами отказываются выполнять предлагаемые тренером упражнения. В этой ситуации изменяется состояние группы как целого, падает активность, участники принимают «закрытые позы» и т.п.

Задание: определить суть проблемы, предложить аргументированные решения возникшей ситуации.

Кейс 2: «Мы устали». После обеденного перерыва группа теряет интерес к тренингу, жалуется на утомление, выражает стремление закончить сегодня «пораньше», потому что у всех есть домашние дела и проблемы, а они «уже не дети, чтобы играть во все эти игры».

Задание: предложить задание, непохожее на игру, с целью активации интереса участников к достижению поставленных в тренинге целей.

Интерактивное занятие к теме 2. Технология проведения бизнес-тренинга

Тренинг «Проблемные ситуации в деловом общении»:

- Выберите содержательный модуль для бизнес-тренинга
- проведите его в группе.
- получите обратную связь как тренер.

Интерактивное занятие к теме 3. Основные методические приемы в бизнес-тренинге

1. Дискуссия

- Выберите тему для дискуссии, значимую в Вашей группе;
- разделите группу на две части: наблюдателей и активных участников;
- проведите дискуссию среди активных участников, а другой подгруппе дайте задание: наблюдать за процессом, закрепив за каждым активным участником;
- обсудите результаты дискуссии, ориентируясь на чувства участников и мысли наблюдателей;
- получите обратную связь от группы как тренер.

2. Тренинг группового взаимодействия

Выберите ролевую игру:

- проведите ее в группе;
- обсудите,
- получите обратную связь от группы как тренер.

Интерактивное занятие к теме 4. Оценка эффективности бизнес-тренинга

- обсудите предполагаемую эффективность бизнес-тренинга: Проблемные ситуации в деловом общении, применив модель Киркпатрика.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций.

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа

С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине. Освоение дисциплины инвалидами и лицами с

ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для обучающихся с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина раскрывает базовые понятия теории и практики группового психологического тренинга как формы активного обучения, а также как средства приобретения и усвоения нового личностного знания, социально адаптивных умений и навыков. Рассматриваются основные направления и формы групповой работы, принятые в мировой и отечественной практике. Обсуждаются методологические принципы ведения групп. В режиме практических/семинарских занятий отрабатываются базовые элементы технологии СПТ и технический инструментарий.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в области социальной психологии, психологии личности и возрастной психологии.

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: базовые концепции социальной психологии, психологии личности и психологии развития личности; закономерности и принципы групповой динамики, межличностной коммуникации, личностного роста, психотехнологий ведения групп и, особенно, личностно-ориентированного группового тренинга.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины. Для проведения занятий используются следующие методы: лекции, дискуссии, деловые и ролевые игры, психогимнастические упражнения.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

Кабинет психологических тренингов и проведения медиации

Используемое оборудование: комплекты специализированной мебели, мультимедийное оборудование с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Цель выполнения самостоятельной творческой работы – приобретение опыта активной самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. СРС способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В процессе выполнения самостоятельной работы обучающиеся должны быть ориентированы на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений для эффективной подготовки к зачетам и экзаменам.

Успех обучающихся в изучении курса зависит от систематической индивидуальной деятельности по овладению учебным материалом. Обучающимся целесообразно наладить

творческий контакт с преподавателем, придерживаться его рекомендаций и советов по успешному овладению.

Типовые требования к оформлению титульного листа и текста самостоятельной работы, выполняемых в редакторе MSOfficeWord (или совместимых редакторах)

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;

- интервал полуторный;

- шрифт 12, TimesNewRoman;

- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.

- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Основы проведения бизнес-тренинга» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения обучающимися самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;

- подготовка докладов;

- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;

- решение исследовательских задач;

- составление понятийного тезауруса;

- подготовка презентации;
- написание эссе;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения обучающимся новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Тема 1. Определение и специфика психологического тренинга

Задания к теме:

1. Выписать из трех источников разных авторов определение целей и средств групповой работы в формате СПТ. Выявить их общие и отличительные характеристики.
2. Разработать план проведения бизнес-тренинга: «Проблемные ситуации в деловом общении» для менеджеров коммерческой организации (концепция, состав группы, цели, задачи, средства, продолжительность).

Тема 2. Технология проведения бизнес-тренинга

Задания к теме:

1. Предложить и обосновать задания на этапах бизнес-тренинга

Тема 3. Основные методические приемы в бизнес-тренинге

Задания к теме:

1. Из рекомендуемой литературы подобрать упражнения для проведения бизнес-тренинга с менеджерами по проблеме делового общения в организации
2. Предложите свои варианты тренинговых ритуалов.

Тема 4. Оценка эффективности бизнес-тренинга

Задания к теме:

1. Обоснуйте факторы эффективности бизнес-тренинга
2. Предложите критерии эффективности бизнес-тренера

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы обучающихся института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы обучающихся.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 0 баллов – работа в среднем достойна неудовлетворительной оценки.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Психологические основы тренинговой работы» относится рубежный контроль (контрольная работа), промежуточная аттестация в форме экзамена.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по пятибалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Оценка «**отлично**» выставляется, когда обучающийся глубоко знает структурные характеристики социально-психологического тренинга; основные принципы и правила работы в группе; грамотно использует базовые методики тренинга и оценивает состояние групповой динамики в рабочей тренинговой группе. При решении кейса демонстрирует способность установления доверительного контакта с людьми и применения основных методов тренинговой работы.

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся показывает достаточный уровень знания теоретических основ тренинговой работы при работе с психологическими проблемами; способен оценить эффективность групповой работы и уровень достижения поставленных целей. При решении кейса демонстрирует навыки саморефлексии в процессе применения основных техник тренинговой работы с клиентами, допуская при этом незначительные ошибки.

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся показывает поверхностный уровень знания теоретических основ групповой работы; при этом затрудняется провести анализ проблем клиента. При решении кейса испытывает сложности при применении основных техник тренинговой работы.

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется, когда обучающийся показывает низкий уровень знания теоретических основ тренинговой работы при работе с психологическими проблемами; не способен провести анализ проблем клиента. При решении кейса допускает серьезные ошибки.

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Определение и специфика бизнес-тренинга. Основные отличия от других обучающих программ.	ПК-3
Тема 2	Технология проведения бизнес-тренинга: подготовка, проведение, завершение, написание отчета.	ПК-3
Тема 3	Основные методические приемы бизнес-тренинга: групповая дискуссия, фасилитация, деловая игра, методы невербальной активности.	ПК-3
Тема 4	Оценка эффективности бизнес-тренинга.	ПК-3

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Основными документом регламентирующими порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы обучающихся института.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) – задания или иные варианты контроля успеваемости обучающихся, проводимых преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме теста минимальной компетентности (письменно). Порядок проведения

рубежного контроля регулируется Положением об аттестации учебной работы обучающихся института.

Рубежный контроль по дисциплине проводится в середине семестра в форме проверочной (контрольной) работы.

Рубежный контроль (контрольная работа) проводится в середине семестра.

Примерные вопросы к контрольной работе:

1. Определение бизнес-тренинга.
2. Специфика бизнес-тренинга
3. Цели в тренинге
4. Сферы применения тренинговой работы
5. Основные методические приемы бизнес-тренинга
6. Критерии классификации тренинговых групп и др.

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимися в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы обучающихся института.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные теоретические вопросы к зачету:

1. Определение и специфика бизнес-тренинга
2. Цели тренинговой работы
3. Принципы работы тренинговой группы
4. Преимущества и ограничения метода обучения- бизнес-тренинга
5. Основные методические приемы в бизнес-тренинге
6. Дискуссия методический прием в бизнес-тренинге
7. Ролевая игра как основной методический прием в бизнес-тренинге
8. Методы невербальной активности в бизнес-тренинге
9. Технология подготовки к бизнес-тренингам
10. Разработка бизнес-тренинга в соответствие с потребностями заказчика
11. Ритуалы в бизнес-тренинге
12. Домашнее задание в бизнес-тренинге
13. Объекты ситуативной диагностики в бизнес-тренинге.

14. Стадии развития группы
15. Методы работы с «трудными участниками»
16. Основные функции бизнес-тренера
17. Правила проведения ролевой игры в бизнес-тренинге
18. Правила приема и отправления обратной связи.
19. Основные этические требования, которые должен соблюдать тренер
20. Бизнес-тренер и «синдром эмоционального выгорания»

Пример типовых заданий в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Какой методический прием на бизнес-тренинге выполняет следующие функции: позволяет каждому проявить свою компетентность; содействует сплочению группы; разрешает скрытые конфликты между участниками?

- А) ролевая игра
- Б) дискуссия
- В) фасилитация.

Выберите правильный ответ.

2. Какое определение отражает суть тренингового методического приема «Интерпретация»?

А) дипломатическое обращение внимания участника группы на противоречия в его поведении, словах, чувствах.

Б) разъяснение неясного или скрытого для участника тренинга значения некоторых аспектов его переживаний и поведения.

В) осуществляемая в виде церемониала совместная деятельность условного характера, несущая в себе эмоциональный заряд

Выберите правильный ответ.

3. Какая базовая личностная характеристика бизнес-тренера отражена в данном определении: «способность человека в общении отказываться от различных социальных ролей, проявление подлинных мыслей»

- А) личностная интегрированность;
- Б) аутентичность;
- В) эмоциональная активность

Выберите правильный ответ.

Пример типового практико-ориентированного задания

Задание 1

Идут первые минуты тренинга. Участники представляются и говорят о своих ощущениях и ожиданиях. Процесс идет несколько формально из-за «зжатости» участников, пока Яна не заявляет о своем раздражении, вызванном домашними проблемами: для того, чтобы уйти на тренинг, она попросила посидеть с дочерью свою свекровь, а та (как всегда!) выразила недовольство, хотя и согласилась помочь.

Данная тема нашла отклик у некоторых участниц, пожаловавшихся на своих свекровей (матерей, сестер), которые не умеют с радостью оказывать услуги.

Вопросы для обсуждения

1. Стоит ли тренеру поддержать спонтанно вспыхнувшую дискуссию? Аргументируйте.
2. Какие задачи стоят перед тренером в ситуации спонтанно вспыхнувшей дискуссии?
3. На чем следует заканчивать спонтанно вспыхнувшую дискуссию?

Задание 2

Идет тренинг коммуникативной компетентности.

Завершилась игра «Бармен», в процессе которой участники должны были убедить «бармена» выдать им по чашке кофе. Проблема заключалась в том, что чашек было всего три, и главный игрок должен был сделать свой выбор, исходя из оценки уровня коммуникации просивших. Организованное тренером обсуждение велось на тему: «Какие ожидания были у каждого, в чем причина его выигрыша или проигрыша». Внимание многих было сосредоточено на том, что одна из участниц, получивших кофе, скорее не просила об услуге, а высокомерно требовала предпочтения в свою пользу.

«Бармен», пережив удивление, согласилась, что и в реальной жизни ей очень трудно отказывать людям, которые «давят» на нее. Данная тема нашла отклик практически в каждом из участников.

Вопросы для обсуждения

1. Стоит ли тренеру поддержать участников и перейти от заявленного тренинга коммуникативной компетентности к тренингу ассертивности? Аргументируйте.
2. Каким образом должны сочетаться в тренинге общая цель тренинга и личные цели участников?

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Аутентичность – «подлинность» человека, соответствие способа бытия человека в мире внутренней природе его личности.

Бизнес-тренинг – обучение технологиям действия на основе определенной концепции реальности в интерактивной форме.

Групповая работа – особый род психологической и, более широко подходя, – антропологической практики профессионального воздействия на сознание, поведение и социальные установки участников различных сообществ.

Групповая динамика – совокупность событий и межличностных взаимодействий в группе, процесс движения группы как единого целого во времени. Выделяют три уровня и четыре стадии этого процесса.

Групповой тренинг – это метод активного обучения в составе специально созданной малой группы, участники которой (психически здоровые люди, имеющие психологические проблемы) с помощью ведущего-психолога осуществляют коммуникативное взаимодействие, направленное на достижение сообща поставленных целей.

Инсайт – (от англ. insight – постижение, озарение): психологический феномен – внезапного постижения существенных отношений и структуры ситуации в целом, нового и не выводимого из прошлого опыта понимания, посредством чего становится возможным решение проблемы.

Манипулирование – обращение с людьми (или с клиентами) как с объектами личного интереса и в корыстных целях приобретения односторонних преимуществ.

Невербальная коммуникация – общение посредством жестов (языка жестов), мимики, телодвижений и ряда других средств, исключая речевые. Невербальная коммуникация у различных народов имеет свои специфические характеристики.

Невербальные средства общения – это неречевые средства общения. Они нужны для того, чтобы: а) регулировать течение процесса общения, создавать психологический контакт между партнерами; б) обогащать значения, передаваемые словами, направлять истолкование словесного текста; выражать эмоции и отражать истолкование ситуации. Невербальные средства, как правило, не могут самостоятельно передавать точно значения (за исключением некоторых жестов). Обычно они оказываются так или иначе скоординированными между собой и со словесными текстами. Совокупность этих средств можно сравнивать с симфоническим оркестром, а слово – с солистом на его фоне. Рассогласование отдельных невербальных средств существенно затрудняет межличностное общение. В отличие от речи невербальные средства общения осознаются как говорящими, так и слушающими не в полной мере. Никто не может полностью контролировать свой невербальный язык общения. Невербальные средства общения

делятся на: визуальные (кинесику – движения рук, ног, головы, туловища; направление взгляда и визуальный контакт; выражение глаз; выражение лица; позы, в частности, локализация, смены поз относительно словесного текста); кожные реакции (покраснение, появление пота); отражающие дистанцию (расстояние до собеседника, угол поворота к нему, персональное пространство); вспомогательные средства общения, в том числе особенности телосложения (половые, возрастные) и средства их преобразования (одежда, косметика, очки, украшения, татуировка, усы, борода, сигарета и т. п.); акустические или звуковые (паралингвистические, то есть связанные с речью – интонация, громкость, тембр, тон, ритм, высота звука, речевые паузы и их локализация в тексте); экстралингвистические, то есть не связанные с речью – смех, плач, кашель, вздохи, скрежет зубов, «шмыганье» носом и т. п., тактильно-кинестезические (физическое воздействие – ведение слепого за руку, контактный танец и др.; такесику – пожатие руки, хлопанье по плечу) и ольфакторные (приятные и неприятные запахи окружающей среды; естественный и искусственный запахи человека). На невербальные средства каждая конкретная культура накладывает сильный отпечаток, поэтому общих норм для всего человечества не существует. Невербальный язык другой страны приходится учить так же, как и словесный.

Нормы группы - это совокупность правил и требований, "стандартов" поведения, регулирующих взаимоотношения и взаимодействия между участниками группы.

Обратная связь - базовый элемент группового тренинга. В принципе это любая реакция участников группы на поведение друг друга. Технологически правильная ОС является формой взаимной помощи, так как она помогает человеку оценить, насколько его поведение соответствует его же намерениям.

Нормы группы – это совокупность правил и требований, «стандартов» поведения, регулирующих отношения и взаимодействия между участниками группы.

Обратная связь – базовый элемент группового тренинга. В принципе это любая реакция участников группы на поведение друг друга. Технологически правильная ОС является формой взаимной помощи, так как она помогает человеку оценить, насколько его поведение соответствует его же намерениям.

Поведенческий тренинг – запрограммированный курс обучения; основывается на модели поведения, принятой в бихевиоризме. Целью тренинга является обучение приспособительным умениям, необходимым при столкновении со сложными жизненными ситуациями. Подбор участников в группы осуществляется на основе сходных проблем и четких задач.

Психогимнастика - термин для обозначения комплекса разнообразных упражнений и техник в тренинговой работе, целью которых является воздействие на те или иные структуры

психики участников, например, память или внимание, либо на личность каждого участника в отдельности, либо на состояние группы как целого. Упражнения служат средством усвоения и закрепления навыков, а также дают материал для осознания и обсуждения содержательной (целевой) направленности тренинга.

Сопротивление – естественная составляющая группового процесса на этапе начала работы с группой. При недобровольном участии в тренинге часто является проблемой для тренера, т.к. участники могут демонстрировать циничное отношение к группе, либо отмалчиваться, либо развлекаться за счет группы и тренера.

Социально-психологический тренинг – область практической психологии, ориентированная на использование активных методов различных видов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении и личностного роста.

Сплоченность – мера привлекательности группы для ее участников; тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе.

Тренинг – (от англ. train– тренировать, дословно: научение, повторение). В отличие от других форм обучения это знание, добытое на фоне эмоционального вовлечения обучаемого в процесс обучения. Таким образом, приобретаемое знание не столько рационально, сколько интуитивно.

Фасилитация – (от англ. tofacilitate– облегчать) – обеспечение условий, благоприятствующих развитию и росту; ненавязчивый способ ведения группы.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины

6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4
Основная литература					
1	Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476440	+	+	+	+
2	Тренинги. Психокоррекционные программы. Деловые игры: учебное пособие / под ред. Л.Г. Бузуновой, О.П. Степановой. — М.: Флинта, 2015. — 266 с. — URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=352523 . — Текст: электронный.		+	+	+
3	Фопель К. Технология ведения тренинга: теория и практика: практическое пособие / К. Фопель. - Москва: Генезис, 2016. - 265 с. - ISBN 978-5-98563-430-3. - URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=362435 . - Текст: электронный.	+	+	+	+
Дополнительная литература					
1	Акимова А.Р. Психология тренинга: исследование субъективных и объективных компонентов эффективности: монография / А.Р. Акимова.— М.: ФЛИНТА, 2019. — 119 с. — URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=344749 . — Текст: электронный	+			+
2	Авдулова, Т. П. Психология игры : учебник для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05718-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473227		+		
3	Основы социально-психологического тренинга: учебное пособие / авт.-сост. М. А. Василенко. — Ростов н/Д.: Феникс, 2014. — 125 с. — URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=341399 . — Текст: электронный	+		+	
4	Зельдович, Б. З. Активные методы обучения : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович, Н. М. Сперанская. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 201 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11754-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476277	+		+	

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Мир психологии [Электронный ресурс]: психология для всех и каждого. — Режим доступа: <http://www.psyworld.ru>
2. ПСИ-ФАКТОР [Электронный ресурс]: центр по научной и практической психологии. — Режим доступа: <http://psyfactor.org>
3. Психология [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://psychologiya.com.ua>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)