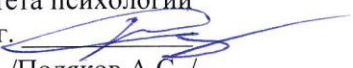


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fca68e3

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано
и.о. декана факультета психологии
« 29 » июня 2023 г.


/Поляков А.С./

Рабочая программа дисциплины

Методика проведения тренингов с руководителями и персоналом
организаций

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Профиль:

Психолог в социальных практиках

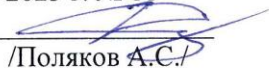
Квалификация

Бакалавр

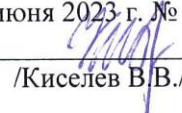
Формы обучения

Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
факультета психологии
Протокол « 29 » июня 2023 г. № 11
Председатель УМКом


/Поляков А.С./

Рекомендовано кафедрой психологии
труда и организационной психологии
Протокол от « 14 » июня 2023 г. № 13
И.о. зав. кафедрой


/Киселев В.В./

Мытищи
2023

Автор-составитель:
Кишиков Роман Валентинович
кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Методика проведения тренингов с руководителями и персоналом организаций» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.2020 г. № 839.

Дисциплина входит часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)», и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2023

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1 Планируемые результаты обучения	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3 Объем и содержание дисциплины	5
4 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	13
5 Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	16
6 Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	27
7 Методические указания по освоению дисциплины	28
8 Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	28
9 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	28

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины «Методика проведения тренингов с руководителями и персоналом организаций» являются: овладение учащимися предметным полем процесса обучения и развития персонала современной организации применительно к получаемой ими квалификации; формирование базовых навыков работы с различными формами и методами обучения и развития персонала, побудить их к изучению и критическому осмыслению традиционных проблем психологии в аспекте организационного развития.

Данная дисциплина является важной частью практической подготовки бакалавров психологии, направленной на формирование профессиональной, социально-психологической, личностной компетентностей, развитие профессионально-личностных качеств будущих специалистов, приобретение навыков осуществления системы подготовки и развития персонала, проведения тренингов с руководителями и персоналом организации.

Основанием разработки содержания дисциплины явились идеи интеграции психологических и педагогических дисциплин, предметной подготовки бакалавра, интенсификация процесса обучения за счет осуществления межнаучных, междисциплинарных связей. Основной целью дисциплины является формирование профессионально-личностной компетентности студентов, актуализация их личностного и творческого потенциала, организация личностно - профессионального роста будущих специалистов.

Основные задачи дисциплины:

- овладение студентами системой научно-психологических основ обучения и развития персонала организации;
- выработка у них психолого-педагогических навыков и умений взаимодействия с руководящим составом и персоналом организации в рамках проведения тренингов;
- развитие психологического типа мышления, умения творчески использовать полученные знания в процессе обучения персонала в должности организационного психолога, менеджера по персоналу;
- ознакомление с историей и этапами развития тренинговой работы у нас в стране и за рубежом, наиболее значимых научных достижений в этой области;
- рассмотрение основных подходов к определению понятия «психологический тренинг»;
- анализ особенностей, возможностей и ограничений основных видов тренинга;
- ознакомление студентов с основными правилами построения тренинга;
- продемонстрировать основные методы тренинговой работы;
- подготовка студентов к составлению и проведению модулей тренинга;
- формирование четкого представления о роли психолога в системе обучения и развития персонала организации в рамках проведения тренинговой работы;
- развитие способности выявлять психологические проблемы в профессиональной деятельности специалистов в целях оказания им помощи;
- формирование знаний основных методологических и методических подходов к исследованию профессиональной деятельности специалистов различных категорий;
- воспитание у студентов требовательности к себе, чувства ответственности за решение задач в сфере управления персоналом.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

СПК-1. Способен участвовать в организации работы по созданию системы психологического просвещения населения.

СПК-5. Способен осуществлять психологическое сопровождение и психологическую помощь социально уязвимым слоям населения (клиентам).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1, и является обязательной для изучения. Дисциплина «Методика проведения тренингов с руководителями и персоналом организаций» для бакалавров относится к дисциплинам специализации по направлению «Психология» и базируется на теоретико-методологическом фундаменте «Общей психологии», «Организационной психологии», «Педагогической психологии», «Социальной психологии». Дисциплина носит характер, стимулирующий мотивацию освоения теоретической и практической деятельности психолога, основанной на академических знаниях. Ведущей идеей дисциплины является то, что специалист в области прикладной психологии не может состояться как практик без наличия у него большого объема академических знаний о различных принципах, методах и формах обучения персонала организаций, на основе которых формируется его профессиональное мышление, позволяющее концептуализировать его теоретическую и практическую деятельность и осваивать ее психотехническую сторону.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
Объем дисциплины в часах	108	
Контактная работа	62.3	56.3
Лекции	12	16
Лабораторные занятия	24	6
из них, в форме практической подготовки	24	6
Практические занятия	24	32
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.3	2.3
Экзамен	0.3	0.3
Предэкзаменационная консультация	2	2
Контроль	9.7	9.7
Самостоятельная работа	36	42

Формой промежуточной аттестации являются:

- для очной формы обучения: экзамен в 8 семестре;
- для очно-заочной формы обучения: экзамен в 9 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Лекции	Лабораторные занятия		Практические занятия
		Общее кол-во	из них, в форме практической подготовки	

Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы. Т-группы. Курт Левин и дискуссионные группы. Экспериментальное обучение. Национальные Тренинговые Лаборатории. Обучающая лаборатория как полигон для формирования коммуникативных навыков. Циклическая структура тренинга в обучении тому, как учиться. Обратная связь, «размораживание», участие с наблюдением, когнитивные опоры, принцип «здесь и теперь». Бихевиоральная психотерапия. Управление поведением. Тренинги умений. Объединение дидактических способов обучения с обучением на основе непосредственного опыта. Метод репетиции поведения, виды и режимы подкрепления на тренинге, научение через наблюдение и моделирование, домашние задания и оценка результативности тренингов. Психодраматическая терапия. Психодрама как метод групповой психотерапии. Спонтанный театр». Метод ролевой игры. Фазы психодрамы. Стадии разминки. Метод групповой дискуссии.	2	-	-	-
Тема 2. Общеметодические принципы тренинга. Тренинг в системе методов моделирования в психологии. Тренинг в системе методов практической психологии. Тренинг как метод обучения. Общеметодические принципы тренинга: повышенная активность участников, игровой характер, обучающая направленность, систематическая рефлексия, групповая форма проведения. Правила тренинговой работы: принцип всеобщей включенности, принцип тренерского моделирования, принцип штудирования, принцип индивидуального зачета, принцип мотивирующей силы, принцип образности, принцип экологической валидности, принцип определенной пространственной организации.	2	-	-	-
Тема 3. Определения и виды тренингов. Тренинг в сравнении с родственными понятиями: обучение, развитие, образование. Основные подходы к определению тренинга в зарубежной психологии. Широкое и узкое значение понятия «тренинг» в отечественной психологии. Классификации тренингов: по ведущей цели (конечному эффекту), по числу ведущих, по типу объекта психологического воздействия, по числу участников – объектов воздействия, по временному режиму, по типу руководства, по техническому обеспечению, по составу (контингенту) объекта воздействия. Специфика психотерапевтических, личностных и обучающих	2	-	-	-

тренингов.				
Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга Этические принципы: ответственность, компетентность, моральные и правовые стандарты (соответствующие обществу), ошибочные представления, публичные заявления, конфиденциальность, благополучие клиента, взаимоотношения с клиентом, безличностное обслуживание, объявления об услугах, внутрипрофессиональные отношения, оплата, меры предосторожности. Отбор участников, комплектация групп, взаимоотношения с заказчиками, границы профессиональных возможностей, использование спорных методов в работе	2	-	-	-
Тема 5. Стадии тренинга. Определение сферы потребностей в обучении: выявление проблемы, поиск решения, принятие решения о применении тренинга. Определение целей обучения. Организация и планирование тренинга. Вводная, основная и заключительная часть занятий. Модульная структура тренинга. Проведение тренинга. Оценка эффективности тренинга: модель Кирпатрика, трехфакторная модель оценки эффективности тренинга.	2	-	-	-
Тема 6. Групповая динамика. Преимущества групповой работы. Количественный и качественный состав тренинговой группы. Основные групповые роли. Сложные участники. Понятие «групповая динамика». Специфика выстраивания отношений «по горизонтали» и «по вертикали». Отечественная и зарубежная модели основных фаз групповой динамики. Развитие групповой динамики на различных этапах тренинга.	2	-	-	-
Тема 7. Подготовка тренинговых материалов Правила тренинга. Разработка содержания тренинга: актуальность, практическая значимость, понятность, притягательность, легкость в усвоении. Разработка упражнений: этапы подготовки, инструкции, работа с малыми группами, методы наблюдения, обратная связь. Подготовка и оформление раздаточных материалов.	-	6	6	6
Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности Готовность учащегося к приобретению новых знаний и умений. Мотивация обучения. «Язык пользы». Внутренняя и внешняя мотивация. Оптимум мотивации. Эмоциональная	-	6	6	6

готовность к обучению. Разминочные упражнения, игры – «ледоколы», «батарейки», игры для снятия напряжения. Методы психологического воздействия. Стимулирование творчества активными методами обучения. Влияние продолжительности и структуры занятий, перерывов и факторов внешней среды на физическую готовность обучающихся. Упражнения для поддержания физической готовности.				
Тема 9. Методы дидактики Мини-лекция. Требования к содержанию и структуре излагаемого материала. Динамичность изложения и визуальная поддержка. Способы активизации участников в мини- лекции. Разговор. Требования к участникам и тренеру. Способы включения участников в процесс обсуждения. Структурирование разговора и контроль за временем. Мозговой штурм. Правила проведения: отсутствие критики, поощрение идей, равноправие участников, свобода ассоциаций, фиксация идей, время для инкубации. Демонстрация: подготовка и проведение, требования к средствам аудио-визуальной поддержки. Модерация: выбор темы, организация процесса, способы структурирования полученной информации. Групповая дискуссия. Организация и эффекты групповой дискуссии. Особенности проведения семинаров.	-	6	6	6
Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений Организация и проведение деловых, ролевых, организационно-деятельностных игр: разработка сценария, описание ролей, инструктаж, организация наблюдения, процесс моделирования, обсуждение результатов, «снятие ролей». Тематические упражнения: типичные задания, формы проведения, организация наблюдения и обсуждения. Метод заданий и метод кейсов: возможности и ограничения, разработка материалов, формы контроля и оценивания.	-	6	6	6
Итого	12	24	24	24

По очно-заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Лекции	Лабораторные работы		Практические занятия
		Общее кол-во	из них, в форме практической подготовки	
Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы. Т-группы. Курт Левин и дискуссионные группы. Экспериментальное обучение. Национальные Тренинговые Лаборатории. Обучающая лаборатория как полигон для формирования коммуникативных навыков. Циклическая структура тренинга в обучении тому, как учиться. Обратная связь, «размораживание», участие с наблюдением, когнитивные опоры, принцип «здесь и теперь». Бихевиоральная психотерапия. Управление поведением. Тренинги умений. Объединение дидактических способов обучения с обучением на основе непосредственного опыта. Метод репетиции поведения, виды и режимы подкрепления на тренинге, научение через наблюдение и моделирование, домашние задания и оценка результативности тренингов. Психодраматическая терапия. Психодрама как метод групповой психотерапии. Спонтанный театр». Метод ролевой игры. Фазы психодрамы. Стадии разминки. Метод групповой дискуссии.	2	-	-	-
Тема 2. Общеметодические принципы тренинга. Тренинг в системе методов моделирования в психологии. Тренинг в системе методов практической психологии. Тренинг как метод обучения. Общеметодические принципы тренинга: повышенная активность участников, игровой характер, обучающая направленность, систематическая рефлексия, групповая форма проведения. Правила тренинговой работы: принцип всеобщей включенности, принцип тренерского моделирования, принцип штудирования, принцип индивидуального зачета, принцип мотивирующей силы, принцип образности, принцип экологической валидности, принцип определенной пространственной организации.	2	-	-	-

Тема 3. Определения и виды тренингов. Тренинг в сравнении с родственными понятиями: обучение, развитие, образование. Основные подходы к определению тренинга в зарубежной психологии. Широкое и узкое значение понятия «тренинг» в отечественной психологии. Классификации тренингов: по ведущей цели (конечному эффекту), по числу ведущих, по типу объекта психологического воздействия, по числу участников – объектов воздействия, по временному режиму, по типу руководства, по техническому обеспечению, по составу (контингенту) объекта воздействия. Специфика психотерапевтических, личностных и обучающих тренингов.	2	-	-	-
Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга Этические принципы: ответственность, компетентность, моральные и правовые стандарты (соответствующие обществу), ошибочные представления, публичные заявления, конфиденциальность, благополучие клиента, взаимоотношения с клиентом, безличностное обслуживание, объявления об услугах, внутрипрофессиональные отношения, оплата, меры предосторожности. Отбор участников, комплектация групп, взаимоотношения с заказчиками, границы профессиональных возможностей, использование спорных методов в работе	2	-	-	-
Тема 5. Стадии тренинга. Определение сферы потребностей в обучении: выявление проблемы, поиск решения, принятие решения о применении тренинга. Определение целей обучения. Организация и планирование тренинга. Вводная, основная и заключительная часть занятий. Модульная структура тренинга. Проведение тренинга. Оценка эффективности тренинга: модель Кирпатрика, трехфакторная модель оценки эффективности тренинга.	2	-	-	2
Тема 6. Групповая динамика. Преимущества групповой работы. Количественный и качественный состав тренинговой группы. Основные групповые роли. Сложные участники. Понятие «групповая динамика». Специфика выстраивания отношений «по горизонтали» и «по вертикали». Отечественная и зарубежная модели основных фаз групповой динамики. Развитие групповой динамики на различных этапах тренинга.	2	-	-	6
Тема 7. Подготовка тренинговых материалов Правила тренинга. Разработка содержания тренинга: актуальность, практическая значимость,	2	-	-	6

понятность, притягательность, легкость в усвоении. Разработка упражнений: этапы подготовки, инструкции, работа с малыми группами, методы наблюдения, обратная связь. Подготовка и оформление раздаточных материалов.				
Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности Готовность учащегося к приобретению новых знаний и умений. Мотивация обучения. «Язык пользы». Внутренняя и внешняя мотивация. Оптимум мотивации. Эмоциональная готовность к обучению. Разминочные упражнения, игры – «ледоколы», «батарейки», игры для снятия напряжения. Методы психологического воздействия. Стимулирование творчества активными методами обучения. Влияние продолжительности и структуры занятий, перерывов и факторов внешней среды на физическую готовность обучающихся. Упражнения для поддержания физической готовности.	2	2	2	6
Тема 9. Методы дидактики Мини-лекция. Требования к содержанию и структуре излагаемого материала. Динамичность изложения и визуальная поддержка. Способы активизации участников в мини- лекции. Разговор. Требования к участникам и тренеру. Способы включения участников в процесс обсуждения. Структурирование разговора и контроль за временем. Мозговой штурм. Правила проведения: отсутствие критики, поощрение идей, равноправие участников, свобода ассоциаций, фиксация идей, время для инкубации. Демонстрация: подготовка и проведение, требования к средствам аудио-визуальной поддержки. Модерация: выбор темы, организация процесса, способы структурирования полученной информации. Групповая дискуссия. Организация и эффекты групповой дискуссии. Особенности проведения семинаров.	-	2	2	6
Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений Организация и проведение деловых, ролевых, организационно-деятельностных игр: разработка сценария, описание ролей, инструктаж, организация наблюдения, процесс моделирования, обсуждение результатов, «снятие ролей». Тематические упражнения: типичные задания, формы проведения, организация наблюдения и обсуждения. Метод заданий и метод кейсов: возможности и ограничения,	-	2	2	6

разработка материалов, формы контроля и оценивания.				
Итого	16	6	6	32

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Тема	Задание на практическую подготовку (психологическая практика)	количество часов
Тема 7. Подготовка тренинговых материалов.	Задание 1. Выберите тематику проведения тренинга и разработайте его программу.	6
Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.	Задание 1. Подготовьте тренинг развития мотивационной готовности.	6
Тема 9. Методы дидактики	Задание 1. Определите ключевые методы дидактики в тренинговой работе.	6
Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений	Задание 1. Подберите поведенческие методы формирования и развития умений и реализуйте их на практике в ходе тренинговой работы.	6

По очно-заочной форме обучения

Тема	Задание на практическую подготовку (психологическая практика)	количество часов
Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.	Задание 1. Подготовьте тренинг развития мотивационной готовности.	2
Тема 9. Методы дидактики	Задание 1. Определите ключевые методы дидактики в тренинговой работе.	2
Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений	Задание 1. Подберите поведенческие методы формирования и развития умений и реализуйте их на практике в ходе тренинговой работы.	2

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во час. (очная)	Формы са-мост. работы	Методич. обеспечение	Форма отчетности
------------------------------------	-------------------	---------------------	-----------------------	----------------------	------------------

		форма/ очно- заочная форма)			
Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.	Т-группы. Курт Левин и дискуссионные группы. Экспериментальное обучение. Национальные Тренинговые Лаборатории. Обучающая лаборатория как полигон для формирования коммуникативных навыков.	2/6	Изучение литературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация
Тема 2. Общепсихологические принципы тренинга	Тренинг в системе методов моделирования в психологии. Тренинг в системе методов практической психологии. Тренинг как метод обучения.	2/4	Изучение литературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация

Тема 3. Определения и виды тренингов.	Тренинг в сравнении с родственными понятиями: обучение, развитие, образование. Классификации тренингов.	4/4	Изучение литературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация
Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга	Отбор участников, комплектация групп, взаимоотношения с заказчиками, границы профессиональных возможностей, использование спорных методов в работе	4/4	Изучение литературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация
Тема 5. Стадии тренинга	Определение сферы потребностей в обучении: выявление проблемы, поиск решения, принятие решения о применении тренинга. Определение целей обучения.	4/4	Изучение литературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация
Тема 6. Групповая динамика	Преимущества групповой работы. Количе-	4/4	Изучение литературы и	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на

	ственный и качественный состав тренинговой группы. Развитие групповой динамики на различных этапах тренинга.		конспекта лекций		ПЗ. Презентация
Тема 7. Подготовка тренинговых материалов	Правила тренинга. Раз-работка содержания тренинга. Обратная связь. Подготовка и оформление раздаточ-ных материалов.	4/4	Изучение ли-тературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация
Тема 8. Методы фор-мирования мотиваци-онной и физической готовности.	Готовность учащегося к приобретению новых знаний и умений. Мо-тивация обучения. «Язык пользы». Разми-ночные упражнения, игры. Методы психоло-гического воздействия.	4/4	Изучение ли-тературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация

Тема 9. Методы дидактики	Мини-лекция. Требования к содержанию и структуре излагаемого материала. Способы включения участников в процесс обсуждения. Мозговой штурм. Групповая дискуссия. Особенности проведения семинаров.	4/4	Изучение литературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация
Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений	Организация и проведение деловых, ролевых, оргдеятельностных игр: разработка сценария, описание ролей, инструктаж, организация наблюдения, процесс моделирования, обсуждение результатов, «снятие ролей».	4/4	Изучение литературы и конспекта лекций	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Реферат. Задание на ПЗ. Презентация
		36/42			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПОДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
--------------------------------	--------------------

СПК-1. Способен участвовать в организации работы по созданию системы психологического просвещения населения.	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа
СПК-5. Способен осуществлять психологическое сопровождение и психологическую помощь социально уязвимым слоям населения (клиентам).	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – психологические характеристики тренинговой группы, формы и методы общения и коммуникации в процессе тренинга; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов. уметь: – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе.	Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Устный опрос	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания словаря терминов Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса

	Продви- нутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов; – психологические особенности внутригрупповых процессов, явлений и динамики групповой работы; <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе; <i>владеть:</i> – системой психологических знаний в области методики проведения тренингов с руководителями и персоналом организации; направлениями и структурой деятельности разработки и осуществлении тренингов с персоналом в организационных системах.	Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Устный опрос; Практическая подготовка	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания словаря терминов в Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания практической подготовки
СПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – психологические характеристики тренинговой группы;	Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Устный опрос	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания словаря терминов в Шкала оценивания

			формы и методы общения и коммуникации в процессе тренинга; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов. <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе.		доклада Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов; – психологические особенности внутригрупповых процессов, явлений и динамики групповой работы; <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации;	Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Устный опрос; Практическая подготовка	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания словаря терминов в Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания практической подготовки

			– разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе; <i>владеть:</i> – системой психологических знаний в области методики проведения тренингов с руководителями и персоналом организации; направлениями и структурой деятельности разработки и осуществлении тренингов с персоналом в организационных системах.		
--	--	--	---	--	--

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 баллов. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание доклада оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

10–14 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

5–9 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–4 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Устный опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Словарь терминов оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Практическая подготовка оценивается

В качестве оценки используются следующие критерии:

10–20 баллов – высокая активность на практической подготовке, выполнено практическое/лабораторное исследование на выборке испытуемых не менее 10 человек и/или отработан алгоритм оказания психологической помощи.

5–9 баллов – средняя активность на практической подготовке, выполнено практическое/лабораторное исследование на выборке испытуемых не менее 5 человек и/или отработан алгоритм оказания психологической помощи.

0–4 балла – низкая активность на практической подготовке, не выполнено практическое/лабораторное исследование и/или не отработан алгоритм оказания психологической помощи.

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки зна-

ний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

**Типовые контрольные задания, оценочные средства для текущего контроля
(самоконтроля) успеваемости по дисциплине
(варианты письменных работ, презентаций и устных выступлений и докладов)**

Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.

Задание 1. Применение методик нейро-лингвистического программирования в тренинге.

Задание 2. Основные подходы к групповой работе в гештальт-психологии.

Задание 3. Основные подходы к групповой работе в бихевиоральной психологии.

Задание 4. Основные подходы к групповой работе в гуманистической психологии.

Задание 5. Основные подходы к групповой работе в экзистенциальной психологии.

Задание 6. Основные подходы к групповой работе в арт-терапии.

Задание 7. Основные подходы к групповой работе в телесно-ориентированной психологии.

Тема 2. Общеметодические принципы тренинга

Задание 1. Групповые роли и нормы на тренинге.

Задание 2. Неспецифические эффекты профессиональных тренингов.

Задание 3. Особенности процесса формирования поведенческих умений на тренинге.

Задание 4. Особенности процесса усвоения знаний на тренинге.

Задание 5. Влияние особенностей группы на эффективность тренинга.

Задание 6. Назначение тренинга, определение его понятия, цели, задачи, содержание.

Задание 7. Психологический тренинг как метод практической психологии, история становления и отличие от других видов психологической помощи.

Задание 8. Преимущества групповой формы психологической работы.

Задание 9. Основные тренинговые парадигмы и их характеристика.

Задание 10. Принципы проведения группового тренинга.

Задание 11. Основные цели и задачи проведения группового тренинга.

Задание 12. Нормы общения в тренинговой группе.

Тема 3. Определения и виды тренингов.

Задание 1. Сравнительный анализ различных методов тренинга (ролевая игра и тематическое упражнение, мини-лекция и разговор, разговор и групповая дискуссия, метод

заданий и тематическое упражнение и т.п.)

Задание 2. Возможности использования тренингов в системе высшего образования.

Задание 3. Социально-психологический тренинг и его характеристика.

Задание 4. Виды тренингов: тренинг прогнозирования поведения (сенситивности),

Задание 5. Виды тренингов: коммуникативный тренинг.

Задание 6. Виды тренингов: тренинги по переговорам.

Задание 7. Виды тренингов: тренинг лидерства.

Задание 8. Виды тренингов: тренинг по развитию навыков консультирования.

Задание 9. Виды тренингов: тренинг социальных навыков.

Задание 10. Виды тренингов: социально-психологический тренинг партнерских отношений.

Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга

Задание 1. Стили обучения в тренинге и их учет в тренинговой работе.

Задание 2. Основные ошибки начинающего тренера и пути их преодоления.

Задание 3. Основные роли ведущего группы, требования к личностным и профессиональным качествам тренера.

Задание 4. Объяснить суть понятия "обратная связь" в тренинговом процессе. Значение этого феномена для успешности тренинга.

Задание 5. Стили руководства группой. Преимущества и недостатки каждого из стилей.

Задание 6. Этические требования к руководителю группы.

Тема 5. Стадии тренинга

Задание 1. Цикл обучения в тренинге и характеристика его стадий.

Задание 2. Схема процесса коучинга.

Задание 3. Основные этапы коучебучения.

Задание 4. Объяснить суть понятия "обратная связь" в тренинговом процессе. Значение этого феномена для успешности тренинга.

Задание 5. Этапы (фазы) проведения тренинга.

Задание 6. Методика построения тренингового занятия. Организация и структура тренинга. Основания для выбора содержания занятия.

Тема 6. Групповая динамика

Задание 1. Способы активизации групповой дискуссии. Невербальные способы управления дискуссией.

Задание 2. Параметры гомогенности и гетерогенности в тренинговой группе. Влияние этих параметров на функционирование группы.

Задание 3. Понятие о групповой динамике. Фазы развития группы.

Задание 4. Понятие о групповой сплоченности. Факторы, способствующие и снижающие групповую сплоченность.

Задание 5. Изучение групповых ролей и их вклада в групповую динамику в процессе тренинга.

Тема 7. Подготовка тренинговых материалов

Задание 1. Влияние режима проведения тренинговых занятий на их эффективность.

Задание 2. Влияние особенностей организации тренинга на его эффективность.

Задание 3. Роль стратегий и методов наблюдения в тренинге.

Задание 4. Оценка результативности тренинга в организации.

Задание 5. Структура и содержание программы проведения тренинга.

Задание 6. Активные групповые методы применяемые в СПТ (дискуссионные, игровые, сенситивные).

Задание 7. Методика построения тренингового занятия. Организация и структура тре-

нинга.

Задание 8. Основания для выбора содержания занятия.

Задание 9. Тренинг как метод обучения.

Задание 10. Тренинг как технология оценки и отбора персонала.

Задание 11. Тренинг как инструмент организационного развития.

Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.

Задание 1. Какими навыками необходимо обладать тренеру, для того чтобы поддерживать контакт с группой?

Задание 2. Каким образом тренер обеспечивает индивидуальный подход к участникам?

Задание 3. В чем заключается прием «подчеркивание общности с группой»?

Формирование мотивационной готовности к тренингу.

Задание 4. Формирование эмоциональной готовности к тренингу.

Задание 5. Диагностика интеллектуальной готовности к тренингу

Задание 6. Выявление потребностей в тренинге.

Задание 7. Вклад эмоциональных компонентов в эффективность тренинга.

Задание 8. Вклад когнитивных компонентов в эффективность тренинга. Влияние мотивационных компонентов на эффективность тренинга.

Задание 9. Влияние индивидуальных особенностей участников на эффективность тренингового обучения.

Задание 10. Влияние стилей тренера на эффективность обучения.

Тема 9. Методы дидактики

Задание 1. Опишите стратегии поведения тренера при работе с различными эмоциональными состояниями группы.

Задание 2. Методы тренингового общения: анализ конкретных ситуаций.

Задание 3. Методы тренингового общения: метод ситуационного упражнения,

Задание 4. Методы тренингового общения: кейс-технологии,

Задание 5. Методы тренингового общения: метод инцидента,

Задание 6. Методы тренингового общения: метод проигрывания ролей (инсценировка),

Задание 7. Методы тренингового общения: имитационные игры,

Задание 8. Методы тренингового общения: дискуссия как метод тренинга,

Задание 9. Методы тренингового общения: видеотренинг.

Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений

Задание 1. Опишите идеальный невербальный портрет тренера.

Задание 2. Какие параметры речи собственной речи тренеру следует сознательно контролировать?

Задание 3. Какие приемы делают речь тренера выразительной?

Задание 4. Перечислите основные причины нарушения точности речи.

Задание 5. Какое впечатление на участников тренинга производят отклонения от оптимальных параметров звучания речи тренера? (Например, голос слишком громкий, или речь слишком медленная).

Задание 6. Почему тренеру следует избегать частиц «не» и «ни»?

Задание 7. Какие признаки свидетельствуют о том, что тренер волнуется?

Задание 8. Что в поведении тренера позволяет вызвать доверие у участников тренинга?

Задание 9. В каком поведении может проявляться агрессия тренера?

Задание 10. Какие жесты для тренера противопоказаны?

Задание 11. Что можно узнать из жестов и мимики участников тренинга?

Задание 12. Опишите идеальный невербальный портрет тренера.

Задание на практическую подготовку (психологическая практика)

Задание 1. Выберите тематику проведения тренинга и разработайте его программу.

Задание 2. Подготовьте тренинг развития мотивационной готовности.

Задание 3. Определите ключевые методы дидактики в тренинговой работе.

Задание 4. Подберите поведенческие методы формирования и развития умений и реализуйте их на практике в ходе тренинговой работы.

Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1. Социокультурный контекст возникновения тренингов.
2. Структуры тренинговых модулей в Т-группах, тренингах умений и психодраме.
3. Основные коммуникативные навыки.
4. Сильные и слабые стороны «размораживания».
5. Психотерапевтический тренинг.
6. Тренинг личностного роста.
7. Обучающий тренинг (профессиональный и бизнес-тренинг).
8. Организационный тренинг.
9. Самопрезентация тренера: общие правила оформления внешности, основные требования к одежде, обуви, аксессуарам и макияжу.
10. Невербальное поведение тренера: оптико-кинетическая, пара- и экстралингвистическая системы, организация пространства и времени, контакт глаз.
11. Оптимизация функционального состояния тренера.
12. Установление контакта с аудиторией. Приемы управления вниманием и отслеживание обратной связи. Приемы активной работы с аудиторией.
13. Презентация и защита структуры собственного тренинга.
14. Групповая дискуссия о структуре каждого представленного тренинга.
15. Стадии групповой динамики.
16. Выстраивание группы «по горизонтали» и «вертикали».
17. Групповые роли.
18. Особенности физической и мотивационной готовности к тренингу.
19. Игры, позволяющие познакомить участников друг с другом.
20. Объединяющие игры.
21. Игры, стимулирующие доверие и создающие благоприятную для обучения и развития атмосферу.
22. Энергетизирующие и активирующие игры.
23. Подготовка и проведение мини-лекции или разговора.
24. Организация демонстрации и модерации.
25. Специфика мозгового штурма.
26. Организация групповой дискуссии.
27. Подготовка и проведение ролевых игр.
28. Подготовка и проведение тематических упражнений.
29. Метод заданий и метод кейсов.
30. Эффективная обратная связь по результатам упражнений.
31. Оценка тренера: рефлексивный анализ собственной деятельности.
32. Оценка групповой динамики.
33. Оценка эффективности тренинга.
34. Обратная связь в социально-психологическом тренинге.
35. Сравнительная эффективность разных видов тренинга.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для определения степени достижения учебных целей по дисциплине промежуточную аттестацию обучающихся в форме зачёта предлагается проводить в виде индивидуального собеседования. Оправданность такого итогового контроля обусловлена тем, что преподаватель

должен выяснить, как каждый обучаемый усвоил материал дисциплины именно на личностном уровне, т.е. важна итоговая личная рефлексия каждого обучаемого. Поэтому важным является не просто оперирование теоретическими знаниями, а представленность личного опыта бакалавра и наличие у него представлений о возможностях применения полученных знаний на практике.

При этом студент, получая один вопрос для осмысления, в ходе собеседования с преподавателем получает ряд дополнительных вопросов, которые позволят преподавателю оценить уровень сформированности компетенций. Поэтому преподавателю целесообразно предусмотреть проблемные вопросы, связанные с осмыслением опыта, полученного бакалаврами в ходе занятий, а также вопросы, связанные с пониманием деятельности психолога, в выбранной для освоения отрасли психологии.

В результате изучения дисциплины обучаемые должны разработать и представить Программу тренинга обучения реальной организации. Разработка и защита структуры своего тренинга. Для того чтобы защитить структуру своего тренинга, надо составить ее в соответствии с материалами лекций, опираться при написании на несколько источников литературы, проконсультироваться с преподавателем относительно источников, проанализировать полученную структуру по критериям «необходимость и достаточность», «логичность», «соответствие названию и целям тренинга». Публичное выступление полезно отрепетировать перед зеркалом. Оптимальный вариант – репетиция перед знакомыми, которые будут задавать вопросы. Для успешного выполнения задания важно составлять тренинг в соответствии со структурой и образцами, полученными как во время лекционных, так и во время семинарских занятий. Полезно опираться на модель, показанную во время демонстрационного тренинга. Важно следить за тем, чтобы содержание тренинга соответствовало его целям и было логично построено. Упражнения должны соответствовать способностям и возможностям участников тренинга и самого тренера, в них должно отрабатываться содержание дидактического блока.

При выставлении оценки по результатам экзамена преподаватель должен учитывать посещаемость, активность и успеваемость в ходе занятий.

. Шкала оценивания:

Экзамен – до 30 баллов

Практическая подготовка – до 10 баллов

Наличие конспектов – до 10 баллов

Словарь терминов – до 10 баллов

Доклад – до 20 баллов

Выступление на практическом занятии (опрос) – до 20 баллов

Шкала оценивания экзамена

В качестве оценки используются следующие критерии:

16–30 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 5 баллов.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 4 балла.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы. Экзамен – 3 балла.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент по-

казал незнание материала по содержанию дисциплины. Экзамен не сдан – 2 балла.

При разработке оценочных средств контроля качества изучения модулей дисциплины, и дисциплины в целом, учитывались все виды связей между включенными в них знаниями, умениями, навыками, позволяющим установить качество сформированных у обучающихся компетенций по видам деятельности и степень общей готовности выпускников к профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей дисциплины в качестве внешних экспертов должны активно использоваться работодатели (представители заинтересованных организаций).

Экзамен должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов студенты должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретенных в ходе изучения дисциплины.

Итоговая шкала выставления оценки по дисциплине.

Оценка по 5-балльной системе	Оценка по 100-балльной системе
Отлично	81-100
Хорошо	61-80
Удовлетворительно	41-60
Неудовлетворительно	21-40

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. 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, 2023. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518623>

2. Голубева, Е. В. Тренинг профессионального саморазвития : учебное пособие / Е. В. Голубева. — Москва : ИНФРА- М, 2023. — 203 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1861078. - ISBN 978-5-16-017559-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861078>

3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513452>

4. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512478>

5. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514511>

6.2. Дополнительная литература

1. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования / Н. И. Басманова. - Москва : Директ-Медиа, 2019. - 59 с. - ISBN 978-5-4499-0549-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1981550>

2. Махов, С. Ю. Тренинг волевого напряжения : учебно-методическое пособие / С. Ю. Махов. - Орел : МАБИВ, 2021. - 42 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1689399>

3. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А. Б. Невеев. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1217281>

4. Родин, В. Ф. Тренинг профессионального общения : монография / В. Ф. Родин. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2020. - 171 с. - ISBN 978-5-238-03402-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1376402>

5. Тренинг публичного выступления : учебное пособие / авт.-сост. И. Б. Шуванов, В. П. Шуванова. - Москва : ФЛИНТА, 2021. - 49 с. - ISBN 978-5-9765-4811-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/185239>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии — <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ
Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования
pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства
ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)
7-zip
Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.