

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный идентификатор:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации
и контроля качества образовательной
деятельности

«22» июня 2021 г.

Начальник управления


/Г.Е. Суслин /



Рабочая программа дисциплины

Методика проведения тренингов с руководителями и персоналом организаций

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Квалификация

Бакалавр

Формы обучения

Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии

Протокол «17» июня 2021 г. № 11

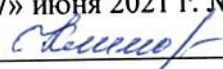
Председатель УМКом


/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии труда и
организационной психологии

Протокол от «07» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой


/Е.М. Климова/

Мытищи
2021

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

Рабочая программа дисциплины «Методика проведения тренинга с руководителями и персоналом организации» 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, и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1 Планируемые результаты обучения	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3 Объем и содержание дисциплины	6
4 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	15
5 Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	20
6 Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	35
7 Методические указания по освоению дисциплины	36
8 Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	39
9 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	39

1. Планируемые результаты обучения

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины «Методика проведения тренинга с руководителями и персоналом организации» 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 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

СПК 3 Способен осуществлять психологическое сопровождение и психологическую помощь социально уязвимым слоям населения (клиентам)

СПК 4 Способен участвовать в организации работы по созданию системы психологического просвещения населения

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1, и является обязательной для изучения. Дисциплина «Методика проведения тренинга с руководителями и персоналом организации» для бакалавров относится к дисциплинам специализации по направлению «Психология» и базируется на теоретико-методологическом фундаменте «Общей психологии», «Управления персоналом», «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	5	5
Объем дисциплины в часах	180	180
Контактная работа	74,3	56,3
Лекции	24	16
Лабораторные работы	36	6
Практические занятия	24	32
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3	2,3
Экзамен	0.3	0.3
Предэкзаменационная консультация	2	2
Самостоятельная работа	84	114
Контроль	9.7	9,7

Формой промежуточной аттестации являются:

- для очной формы обучения: экзамен в 8 семестре;
- для очно-заочной формы обучения: контрольная работа и зачет в 9 семестре.

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа
Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.	2	4	4	10

Тема 2. Общеметодические принципы тренинга.	2	2	2	10
Тема 3. Определения и виды тренингов.	2	2	2	10
Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга	2	2	2	10
Тема 5. Стадии тренинга.	2	2	2	10
Тема 6. Групповая динамика.	4	2	2	10
Тема 7. Подготовка тренинговых материалов.	2	2	2	10
Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.	2	2	2	10
Тема 9. Методы дидактики.	2	2	2	8
Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений	4	4	4	8
Итого	24	24	24	96

По очно-заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа
Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.	8	4	-	10
Тема 2. Общеметодические принципы тренинга.			-	10
Тема 3. Определения и виды тренингов.		4	-	10
Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга			-	12
Тема 5. Стадии тренинга.	8	4	-	12
Тема 6. Групповая динамика.			-	12
Тема 7. Подготовка тренинговых материалов.		4	-	12
Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.	-	8	2	12
Тема 9. Методы дидактики.			2	12
Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений		8	2	12
Итого	16	32	6	114

Содержание тем дисциплины

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.

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.

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.

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, внутрив профессиональные отношения, оплата, меры предосторожности. Отбор участников, комплектация групп, взаимоотношения с заказчиками, границы профессиональных возможностей, использование спорных методов в работе

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.

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

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.

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.

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.

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.

Тематический план практических и лабораторных занятий по дисциплине

Лабораторное занятие по теме 5. Стадии тренинга.

Цель: сформировать общее представление обучаемых о типологии и современных подходах к определению последовательности и этапах проведения тренингов.

Вопросы для практической отработки:

1. Определение потребности в обучении персонала и целей тренинга.
2. Разработка структуры и динамики проведения тренинга.

Методическое обеспечение: кейсы описания организационной ситуации, материалы по оценке эффективности тренинга: модель Кирпатрика, трехфакторная модель оценки эффективности тренинга.

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

7. Бизнес-тренинг: идеи и методы / Под ред. А.Ж.Моносовой. – СПб., 2004.

8. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. – М., 2000.
9. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. – М., 2004.

Лабораторное занятие по теме 9. Методы дидактики.

Цель: сформировать знания обучаемых по использованию дидактических методов и технологий в процессе проведения тренингов.

Вопросы для практической отработки:

1. Методы работы с тренинговым материалом.
2. Методы индивидуальной работы в процессе тренинга.
3. Групповые методы тренинговой работы.

Методическое обеспечение: сценарии и планы проведения тренинга, методическая литература.

Литература:

а) основная литература

1. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга. - М., 2009.
2. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
3. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.
4. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб., 2002.

б) дополнительная литература

5. Венщикова И.А. Технология организации и ведения бизнес-тренинга. - СПб., 2006.
6. Дилтс Р. НЛП: навыки эффективной презентации. – СПб., 2002.
7. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
8. Регуш Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности. – СПб., 2001.
9. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.

Лабораторное занятие по теме 10. Поведенческие методы формирования и развития умений.

Цель: сформировать навыки управления поведенческими реакциями в процессе тренингового занятия.

Вопросы для практической отработки:

1. Разработка сценария, описание ролей, инструктаж, организация наблюдения, процесс моделирования, обсуждение результатов, «снятие ролей»..
2. Метод заданий, упражнений и метод кейсов

Методическое обеспечение: кейсы описания организационной ситуации, методическая литература.

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга. - М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

1. Венщикова И.А. Технология организации и ведения бизнес-тренинга. - СПб., 2006.
2. Дилтс Р. НЛП: навыки эффективной презентации. – СПб., 2002.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Регуш Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности. – СПб., 2001.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.

Семинар по теме 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.

Цель: сформировать у обучаемых знания о различных подходах и концепциях, обеспечивающих методологическую основу проведения и разработки тренингов.

Рассматриваемые вопросы:

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».

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

7. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М., 2002.
8. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. – СПб., 2001.
9. Никандров В.В. Антитренинг, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга. - СПб., 2003.
10. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. - М., 1982.

Семинар по теме 2. Общеметодические принципы тренинга.

Цель: сформировать у студентов методологическую грамотность в организации тренинговой работы с группой и планирования тренингов.

Рассматриваемые вопросы:

1. Правила тренинговой работы
2. Общеметодические принципы тренинга
3. Тренинг в системе методов практической психологии.

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.

б) дополнительная литература

6. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. – М., 2000.
7. Макшанов С.И. Профессиональный тренинг // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. и общая редакция Л.В. Винокурова. – СПб., 2001.
8. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб., 2008.

Семинар по теме 3. Виды тренингов. Их специфика.

Цель: сформировать у обучаемых знания особенностей и специфики различных типов тренингов.

1. Рассматриваемые вопросы:

2. Психотерапевтический тренинг.

3. Тренинг личностного роста.
4. Обучающий тренинг (профессиональный и бизнес-тренинг).
5. Организационный тренинг.

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

7. Льюис Д. Тренинг эффективного общения. – М., 2002.
8. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения. - СПб., 2002.
9. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб., 2008.

Семинар по теме 4. Этические аспекты проведения тренинга

Цель: сформировать общее представление обучаемых об этических принципах и нормах проведения тренингов и взаимодействия с участниками тренинговых групп.

Вопросы для практической отработки:

1. Этические принципы деятельности психолога-практика.
2. Специфика социально-психологических и этических норм взаимодействия в тренинговой группе.

Методическое обеспечение: кейсы описания организационной ситуаций, профессиональная программа тренера-психолога, этический кодекс психолога-практика.

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

7. Бизнес-тренинг: идеи и методы / Под ред. А.Ж.Моносовой. – СПб., 2004.
8. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. – М., 2000.
9. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. – М., 2004.

Семинар по теме 5. Стадии тренинга.

Цель: сформировать общее представление обучаемых о типологии и современных подходах к определению последовательности и этапах проведения тренингов.

Вопросы для практической отработки:

1. Определение потребности в обучении персонала и целей тренинга.
2. Разработка структуры и динамики проведения тренинга.

Методическое обеспечение: кейсы описания организационной ситуации, материалы по оценке эффективности тренинга: модель Кирпатрика, трехфакторная модель оценки эффективности тренинга.

Литература:

а) основная литература

10. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
11. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
12. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
13. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
14. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
15. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

16. Бизнес-тренинг: идеи и методы / Под ред. А.Ж.Моносовой. – СПб., 2004.
17. Кочюнас Р.Психотерапевтические группы: теория и практика. – М., 2000.
18. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. – М., 2004.

Семинар по теме 6. Групповая динамика.

Цель: сформировать у обучаемых в процессе обсуждения знания о принципах и характеристиках групповой динамики в процессе проведения тренинга.

Рассматриваемые вопросы:

- 1.Стадии групповой динамики.
- 2.Выстраивание группы «по горизонтали» и «вертикали».
- 3.Групповые роли.

Литература:

а) основная литература

7. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
8. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
9. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
10. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
11. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
12. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

13. Бизнес-тренинг: идеи и методы / Под ред. А.Ж.Моносовой. – СПб., 2004.
14. Кочюнас Р.Психотерапевтические группы: теория и практика. – М., 2000.
15. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. – М., 2004.

Семинар по теме 7. Подготовка тренинговых материалов.

Цель: сформировать у обучаемых навыки создания тренинговых материалов и умений публичной защиты разработанного тренинга перед аудиторией.

Рассматриваемые вопросы:

1. Презентация и защита структуры собственного тренинга.
2. Групповая дискуссия о структуре каждого представленного тренинга.

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

7. Диденко К.В. Все, что нужно знать тренеру. - СПб., 2007.
8. Дилтс Р. НЛП: навыки эффективной презентации. – СПб., 2002.
9. Рай Л. Упражнения: схемы и стратегии. – СПб., 2003.
10. Рай Л. Развитие навыков тренинга. – СПб., 2002.
11. Рассел Т. Навыки эффективной обратной связи. – СПб., 2002.
12. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб., 2008.
13. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
14. Чикер В.А. (ред.) – 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов. - СПб., 2008.

Семинар по теме 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.

Цель: сформировать у обучаемых представления об особенностях тренинговой мотивации участников тренинга и приёмах и методах мотивирующего воздействия на членов тренинговой группы.

Рассматриваемые вопросы:

1. Особенности физической и мотивационной готовности к тренингу.
2. Игры, позволяющие познакомить участников друг с другом.
3. Объединяющие игры.
4. Игры, стимулирующие доверие и создающие благоприятную для обучения и развития атмосферу.
5. Энергетизирующие и активизирующие игры.

Литература:

а) основная литература

1. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
2. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
4. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
5. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

6. Кипнис М. 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга. – М., 2009.
7. Леванова Е.А. и др. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия. – СПб., 2008.
8. Моносова А.Ж. Книга для бизнес-тренера: технологии и искусство. – СПб., 2008.
9. Рай Л. Упражнения: схемы и стратегии. – СПб., 2003.
10. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб., 2008.
11. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения. - М., 2002.
12. Хрящева Н.Ю. (ред.) Психогимнастика в тренинге. – СПб., 2006.

Семинар по теме 9. Методы дидактики.

Цель: сформировать у обучаемых знания о предназначении и специфике использования в тренинговой работе методов дидактики.

Рассматриваемые вопросы:

1. Подготовка и проведение мини-лекции или разговора.
2. Организация демонстрации и модерации.
3. Специфика мозгового штурма.
4. Организация групповой дискуссии.

Литература:

а) основная литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008.
2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009.
4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010.

б) дополнительная литература

7. Венщикова И.А. Технология организации и ведения бизнес-тренинга. - СПб., 2006.
8. Диденко К.В. Все, что нужно знать тренеру. - СПб., 2007.
9. Дилтс Р. НЛП: навыки эффективной презентации. – СПб., 2002.
10. Завьялова Ж.В. Путь тренера. Автобиографические очерки с методическими материалами для практикующего бизнес-тренера. – СПб., 2002.
11. Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации. – СПб, 2005.
12. Эдмюллер А. Модерация: искусство проведения заседаний, конференций, семинаров. – М., 2007.

Семинар по теме 10. Поведенческие методы формирования и развития умений.

Цель: сформировать у обучающихся знания и представления об организации и проведении тренингов с использованием методов формирования и развития необходимых умений в соответствии с целями тренинговых занятий.

Рассматриваемые вопросы:

1. Подготовка и проведение ролевых игр.
2. Подготовка и проведение тематических упражнений.
3. Метод заданий и метод кейсов.
4. Эффективная обратная связь по результатам упражнений.

Литература:

а) основная литература

1. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009.
2. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010.
3. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решений. - СПб., 2001.

б) дополнительная литература

4. Кипнис М. 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга. – М., 2009.
5. Ментс М. ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге. - СПб., 2001.
6. Моносова А.Ж. Книга для бизнес-тренера: технологии и искусство. – СПб., 2008.
7. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. – СПб., 2001.
8. Рай Л. Упражнения: схемы и стратегии. – СПб., 2003.
9. Регуш Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности. – СПб., 2001.
10. Турнер Д. Ролевые игры. Практическое руководство. – СПб., 2002.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Особую роль в успешном овладении дисциплины играет **самостоятельная работа** студентов. Время, отведённое на самостоятельную подготовку, должно использоваться в целях формирования культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы, привития бакалаврам навыков в самостоятельном изучении программного материала, навыков информационного поиска, закрепления и углубления знаний, а также для подготовки к очередным занятиям и зачёту по дисциплине.

Самостоятельную работу бакалавров по дисциплине необходимо обеспечивать путём

подготовки соответствующих методических рекомендаций, вопросов для самоконтроля, учебных пособий, а также проведением индивидуальных и групповых консультаций.

Преподавателю необходимо следить за публикациями в периодической печати по практикоориентированным вопросам психологии и рекомендовать появляющиеся статьи в печатных изданиях для изучения, осмысления и реферирования в ходе самостоятельной работы. Особое внимание необходимо обратить на такие журналы как «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Вестник МГОУ», «Московский психотерапевтический журнал» (с 2010 года - «Консультативная психология и психотерапия»), «Журнал практического психолога», «Психологическая диагностика», «Социальная и клиническая психиатрия», «Прикладная психология» и др.

Самостоятельная работа бакалавров по дисциплине предполагает изучение ими отдельных тем курса, определённых программой. Основными видами и формами самостоятельной работы являются:

- выполнение практических заданий для самоконтроля и дополнительно даваемых преподавателем на занятии;
- подготовка к лабораторным занятиям и зачёту по дисциплине.

Преподаватель формулирует учебную задачу по той или иной теме и оценивает результаты самостоятельной работы. Студенты самостоятельно выбирают учебные действия для решения поставленной преподавателем учебной задачи, планируют и контролируют ход своей работы.

Структура самостоятельной работы бакалавров по дисциплине складывается из системы отдельных действий, которые необходимы для полноценного усвоения ими содержания дисциплины, а также для формирования у них способности и готовности применять полученные знания в последующей учебной и, в дальнейшем, профессиональной деятельности.

К таким действиям относятся: подбор литературы по той или иной теме курса (из перечня литературных источников, рекомендованных преподавателем); составление плана статьи, отрывка из монографии, книги; составление логической схемы, опорного конспекта по теме курса; анализ научной статьи; анализ практических ситуаций деятельности (подбор адекватного метода математической обработки предлагаемых результатов психологического исследования); формулирование выводов и практических рекомендаций по изучаемой теме.

Система самостоятельной работы бакалавров может быть разложена на составляющие её структурные элементы:

- чтение конспекта лекций;
- комментирование и конспектирование учебной и научной литературы;
- выполнение практических заданий по самоконтролю на компьютере;
- подготовка к экзамену.

Чтение конспекта лекций имеет несколько целей: первая – вспомнить, о чем говорилось на лекциях; вторая – дополнить конспект некоторыми мыслями и примерами из жизни, подкрепляющими и углубляющими понимание ранее услышанного в лекциях; третья – прочитать по учебнику то, что в лекции не могло быть раскрыто, но, тем не менее, подчёркивались какие-то особенности и нюансы, на которые студенту надо обратить особое внимание при чтении литературы. В последнем случае конспект лекций служит своеобразным путеводителем, ориентирующим в дальнейшей работе: что и где прочитать, чтобы лучше и подробнее разобраться в тех вопросах, которые в лекциях только намечены, но не раскрыты.

Чтение учебника – очень важная часть самостоятельной учёбы. Основная функция учебника – ориентировать студентов в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определённых научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной

учёбы студентов, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Во всех случаях изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Изучение литературы должно решать одновременно и задачу самоконтроля того, как усвоены знания, навыки и умения. Последние нужно сделать своеобразным итогом овладения теорией.

Для определения уровня успеваемости и качества самостоятельной подготовки магистрантов целесообразно проводить *текущий контроль*. Текущий контроль может осуществляться при проведении каждого занятия посредством как письменных, так и устных опросов.

Вопросы, выносимые на экзамен, должны служить постоянными ориентирами при самостоятельной работе бакалавров. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к экзамену, а сам зачёт становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности.

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во час.	Формы самост. работы	Методич. обеспечение	Форма отчетности
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.	10/10	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 3. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008. 4. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010. 5. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – СПб., 2002. 6. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М., 2002. 7. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. - М., 1982.	Реферат. Задание на ПЗ, С
Тема 2. Общеметодические принципы тренинга	Тренинг в системе методов моделирования в психологии. Тренинг в системе методов практической психологии. Тренинг как метод обучения.	10/10		1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. 3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009. 4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008. 6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010. 7. Марасанов Г.И. Социально-	Реферат. Задание на ПЗ, С Презентация

				психологический тренинг. – М., 2001.	
Тема 3. Определения и виды тренингов.	Тренинг в сравнении с родственными понятиями: обучение, развитие, образование. Классификации тренингов.	10/10	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. 3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 4. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М., 2002. 5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М., 2001.	Реферат. Задание на ПЗ, С Презентация
Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга	Отбор участников, комплектация групп, взаимоотношения с заказчиками, границы профессиональных возможностей, использование спорных методов в работе	10/12	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 3. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008. 4. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – СПб., 2002. 5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М., 2001. 6. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. - М., 1982.	Реферат. Задание на ПЗ, С Презентация персонала
Тема 5. Стадии тренинга	Определение сферы потребностей в обучении: выявление проблемы, поиск решения, принятие решения о применении тренинга. Определение целей обучения.	10/12	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. 3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009. 4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 5. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010. 6. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб., 2008. 7. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб., 2005. 8. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. - М., 1982.	Реферат. Задание на ПЗ, С Презентация
Тема 6. Групповая динамика	Преимущества групповой работы. Количе-	10/12	Изучение литературы и	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М.,	Реферат. Задание на

	ственный и качественный состав тренинговой группы. Развитие групповой динамики на различных этапах тренинга.		конспекта лекций	2008. 2. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009. 3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 4. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М., 2002. 5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М., 2001. 6. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб., 2008. 7. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб., 2005.	ПЗ, С Презентация
Тема 7. Подготовка тренинговых материалов	Правила тренинга. Разработка содержания тренинга. Обратная связь. Подготовка и оформление раздаточных материалов.	10/12	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. 3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 4. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008. 5. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010. 6. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – СПб., 2002. 7. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб., 2005.	Реферат. Задание на ПЗ, С Презентация
Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.	Готовность учащегося к приобретению новых знаний и умений. Мотивация обучения. «Язык пользы». Различные упражнения, игры. Методы психологического воздействия.	10/12	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. 3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009. 4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008. 6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010. 7. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – СПб., 2002. 8. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М.,	Реферат. Задание на ПЗ, С Презентация

				2002. 9. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М., 2001. 10. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб., 2008.	
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.	8/12	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. 3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 4. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М., 2002. 5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М., 2001. 6. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб., 2008. 7. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб., 2005. 8. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. - М., 1982.	Реферат. Задание на ПЗ, С 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».	8/12	Изучение литературы и конспекта лекций	1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. - М., 2008. 2. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. 3. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2009. 4. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. - СПб., 2010. 5. Торн К., Маккей Д. Тренинг: настольная книга тренера. – СПб., 2008. 6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. - М., 2010. 7. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – СПб., 2002. 8. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М., 2002. 9. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. – М., 2001.	Реферат. Задание на ПЗ, С Презентация

5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК 3 Способен осуществлять психологическое сопровождение и психологическую помощь социально уязвимым слоям населения (клиентам)	1. Работа на учебных занятиях
СПК 4 Способен участвовать в организации работы по созданию системы психологического просвещения населения	2. Самостоятельная работа

5.3. 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-3	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 диагно-	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	41-60 б.

			стике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе.		
	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.	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	61-100 б.
СПК-4	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;	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад;	41-60 б.

		– 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. <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.	Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	
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;	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	61-100 б.

			– 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.		
--	--	--	---	--	--

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, 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 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 коучеобучения.

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.

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.

5.5. 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 магистра 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 магистрами 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, проконсультроваться 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 20 баллов

проект тренинга – до 20 баллов

♦ Наличие конспектов – до 10 баллов

♦ Словарь терминов – до 10 баллов

♦ Доклад – до 10 баллов

Выступление на практическом занятии (опрос) – до 20 баллов

♦ Посещение лекций – до 10 баллов

♦ Письменная работа – до 10 баллов

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:

8–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение мате-

риалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 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.

2–4 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.

0–1 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.

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.

Письменная работа 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.

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

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

При оценке знаний на экзамене учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение обосновывать применение практических методов, техник в конкретных ситуациях деятельности.
6. Умение связать теорию с практикой.
7. Умение делать обобщения, выводы.

Для получения оценки «зачет» студенту необходимо:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- правильно формулировать определения;
- продемонстрировать умения выбора релевантных методов и средств при решении практических задач;
- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.

Критерии сдачи экзамена по дисциплине

оценка «отлично» – выставляется, когда:

- студент показывает глубокие и всесторонние знания учебного предмета;
- аргументировано, логически стройно и оригинально излагает учебный материал, дает глубокий анализ различных научных взглядов по рассматриваемой проблеме;
- способен умело и творчески увязывать теоретические положения с практической деятельностью;
- демонстрирует умения обоснованного выбора психотехнологий, приемов, средств и способов при решении прикладных задач;
- обладает высокой культурой речи;
- знает основную и дополнительную литературы по изучаемому предмету;

оценка «хорошо» – выставляется, когда:

- студент твердо знает предмет (нормативные документы по психологической работе);
 - логически стройно и аргументировано излагает учебный материал;
 - умеет применять теоретические знания для практических ситуаций;
 - демонстрирует умения самостоятельной работы с отдельными диагностическими методиками изучения насилия и агрессивного поведения и средствами психопрофилактики негативных форм поведения и состояний;
 - отдельные вопросы билета излагает уверенно, но без глубокого творческого обоснования;
 - недостаточно глубоко знает дополнительную литературу по изучаемому предмету;
- оценка «удовлетворительно» – выставляется, когда:

- студент, в основном знает предмет (ориентируется в нормативных документах по психологической работе);
- излагает учебный материал, в основном правильно;
- способен применять теоретические знания для анализа практических ситуаций в профессиональной области, но допустил поверхностное изложение отдельных вопросов темы;
- демонстрация умений самостоятельной работы с прикладными методиками решения практических задач;
- поверхностно знает основную и дополнительную литературы по изучаемому предмету; оценка «неудовлетворительно» – выставляется, когда:
- ответ студента содержит существенные теоретические ошибки или поверхностную аргументацию основных положений;
- не может изложить содержание ответа на поставленный вопрос или увязать теоретические положения с практической работой;
- не может показать умения решения практических задач деятельности;
- не знает основную и дополнительную литературы по изучаемому предмету.

Экзамен

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении экзамена учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических и лабораторных занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

16–20 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 показал 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).

Шкала соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам: 100-81% - «отлично» (5); 80-61% - «хорошо» (4); 60-41% - «удовлетворительно» (3); 40-21% - «неудовлетворительно» (2); 20-0% - «необходимо повторное изучение».

	Оценка по 5-балльной системе	Оценка по 100-балльной системе
5	Отлично	81-100
4	Хорошо	61-80
3	Удовлетворительно	41-60

2	Неудовлетворительно	21-40
1	Необходимо повторное изучение	0-20

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.

6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры : [16+] / Е. В. Камнева, Н. С. Пряжников, М. В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 219 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048> (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр.: с. 123 - 131. – ISBN 978-5-907166-93-6. – Текст : электронный. Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга.- М., 2009. -187с.
2. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие : [16+] / Н. И. Басманова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 60 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170> (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр.: с. 33-34. – ISBN 978-5-4499-0549-9. – Текст : электронный.
3. Белогай, К. Н. Психологический тренинг как технология помощи семье : учебное пособие / К. Н. Белогай, С. А. Дранишников ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. – 230 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278325> (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8353-1683-0. – Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература

1. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити, 2015. – 591 с. – (Magister). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124> (дата обращения: 08.06.2021). – ISBN 978-5-238-01437-1. – Текст : электронный. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – СПб., 2002.
2. Летуновский, В. В. Тренинг по-суворовски: учимся и учим побеждать : практическое пособие : [16+] / В. В. Летуновский. – Москва ; Берлин : Директмедиа Паблишинг, 2019. – 270 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497443> (дата обращения: 08.06.2021). – ISBN 978-5-4475-9845-7. – DOI 10.23681/497443. – Текст : электронный. Гаррат Т. Эффективный тренинг с помощью НЛП. – СПб., 2001.
3. Левкин, В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 209 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202> (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр.: с. 195-203. – ISBN 978-5-4475-8755-0. – DOI 10.23681/450202. – Текст : электронный. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., М., 2002.
4. Морозова, С. М. Деловые игры, задачи, тесты : учебное пособие : [16+] / С. М. Морозова ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. – Москва : Альтаир : МГАВТ, 2012. – 85 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429961> (дата обращения: 08.06.2021). – Текст : электронный. Леванова Е.А. и др. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия. – СПб., 2008.
5. Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Орен-

бургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 162 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135> (дата обращения: 08.06.2021). – Текст : электронный. Ментс М. ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге. - СПб., 2001.

7. Методические указания по освоению дисциплины

Методические рекомендации к практическим занятиям и лабораторным работам для направления подготовки 37.03.01 Психология/ Составители: Климова Е.М., Дейнега Н.В., 2021.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам для направления подготовки 37.03.01 Психология / Составители: Климова Е.М., Прыгова А.В, 2021.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

MicrosoftWindows

MicrosoftOffice

KasperskyEndpointSecurity

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;

– помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.