

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

Гуманитарный институт



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Петровичева Е.М.

» 04 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология ТРЕНИНГА

(наименование дисциплины)

направление подготовки / специальность

37.03.01. Психология

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Психология

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса – сформировать научно-теоретические представления в области психологии тренинга, а также овладеть практическими навыками формирования и реализации тренинговых программ.

Задачи курса:

- 1) Овладение студентами категориальным аппаратом психологии тренинга. Систематизация и сравнительный анализ концепций, подходов и взглядов на принципы организации тренинга;
- 2) Раскрытие специфики и особенностей структуры и содержания тренинга как метода социально-психологического воздействия;
- 3) Изучение теоретических основ тренинга, как метода преднамеренных изменений;
- 4) Систематизация и сравнительный анализ концепций, подходов и взглядов на задачи, структуру и оценку результативности тренинга;
- 5) Формирование навыков тренерского поведения.

Теоретическая часть курса знакомит слушателей с разнообразными психологическими подходами в исследованиях конфликтов, их типологией, методами изучения, стратегиями разрешения. Содержание практических занятий способствует закреплению и углублению теоретических знаний, а также дают возможность сформировать у студентов навыки и умения в решении конкретных задач по управлению группой в рамках той или иной программы. В этих целях в работе используется видеосъемка с последующим анализом продемонстрированной практической работы.

Освоение дисциплины предполагает активную самостоятельную работу обучающихся при подготовке к лекционным и практическим занятиям, экспресс-диагностику стиля тренерского поведения, организованную преподавателем. В результате изучения данной дисциплины студент должен обрести знания, умения и навыки, позволяющие ему оптимизировать собственную практическую деятельность в рамках моделирования, организации и реализации технологии тренинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Психология тренинга» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана направления 37.03.01 - Психология.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-3 - способен к осуществлению стандартных базовых процедур оказания	ПК-3.1 Знает традиционные методы и технологии оказания психологической помощи; ключевые понятия психологического	Знает традиционные методы и технологии оказания психологической помощи; ключевые понятия психологического	Тестовые вопросы к рейтинг-контролю №2, практические задания к рейтинг-контролю №3 (см. пункт 5.1);

<p>индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>	<p>консультирования как основного способа оказания психологической помощи, особенности методов и способов оказания помощи, целесообразности их применения в типовых ситуациях психологического содействия и поддержки; знание структуры и методики разработки развивающих и коррекционных программ</p> <p>ПК-3.2 Умеет ориентироваться в психологических трудностях и проблемах, выбирать адекватные способы оказания помощи и поддержки; уметь применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором», осуществлять приёмы психологического консультирования, проводить первичную профессиональную рефлексию трудностей развития, подбирать типовые коррекционные программы</p> <p>ПК-3.3 Владеет основами знаний о методах управления поведением людей и групп в организациях, приёмами личностного и семейного, возрастно-психологического консультирования</p>	<p>консультирования как основного способа оказания психологической помощи, особенности методов и способов оказания помощи, целесообразности их применения в типовых ситуациях психологического содействия и поддержки; знание структуры и методики разработки развивающих и коррекционных программ</p> <p>Умеет ориентироваться в психологических трудностях и проблемах, выбирать адекватные способы оказания помощи и поддержки; уметь применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором», осуществлять приёмы психологического консультирования, проводить первичную профессиональную рефлексию трудностей развития, подбирать типовые коррекционные программы</p> <p>Владеет основами знаний о методах управления поведением людей и групп в организациях, приёмами личностного и семейного, возрастно-психологического консультирования</p>	<p>Практико-ориентированные задания для самостоятельной работы обучающегося: тема №1-7 (см. пункт 5.3)</p>
--	---	---	--

<p>ПК-13 - способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>	<p>ПК-13.1 Знает этические, социально-психологические основы управления персоналом и использовать их в практической деятельности, знать модели и методы привлечения персонала, основные этапы привлечения персонала, особенности работы с кадровым резервом. ПК-13.2 Умеет проводить оценку проблемной ситуации в управлении персоналом, выявлять ведущие факторы и определять перспективы разрешения проблемы, развития ситуации. Осуществлять эффективную коммуникацию в рамках отношений субординации, планировать, организовывать, контролировать результативность конкретных мероприятий в процессе управления персоналом: набор, аттестация, адаптация. ПК-13.3 Владеет приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала.</p>	<p>Знает этические, социально-психологические основы управления персоналом и использовать их в практической деятельности, знать модели и методы привлечения персонала, основные этапы привлечения персонала, особенности работы с кадровым резервом. Умеет проводить оценку проблемной ситуации в управлении персоналом, выявлять ведущие факторы и определять перспективы разрешения проблемы, развития ситуации. Осуществлять эффективную коммуникацию в рамках отношений субординации, планировать, организовывать, контролировать результативность конкретных мероприятий в процессе управления персоналом: набор, аттестация, адаптация. Владеет приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала.</p>	<p>Тестовые вопросы к рейтинг-контролю №2, практические задания к рейтинг-контролю №3 (см. пункт 5.1); Практико-ориентированные задания для самостоятельной работы обучающегося: тема №1-7 (см. пункт 5.3)</p>
<p>ПК-14 - способен к реализации психологических технологий, ориентированный</p>	<p>ПК-14.1 Знает психологические технологии, ориентированные на личностный рост</p>	<p>Знает психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану</p>	<p>Тестовые вопросы к рейтинг-контролю №2, практические задания к рейтинг-</p>

х на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.	сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп. ПК-14.2 Умеет использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения. ПК-14.3 Владеет навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.	здоровья индивидов и групп. Умеет использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения. Владеет навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.	контролю №3 (см. пункт 5.1); Практико-ориентированные задания для самостоятельной работы обучающегося: тема №1-7 (см. пункт 5.3)
---	---	--	---

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Тематический план форма обучения – очная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Теоретические основы психологического тренинга	6	1-2	4	6		1	2	
2	Методология тренинга как метода преднамеренных изменений	6	3-4	4	8		1	2	
3	Методические аспекты тренинга: принципы организации, методические средства тренинга	6	5-7	4	8		2	2	Рейтинг-контроль №1
4	Универсальная модель тренинговой программы.	6	8-9	6	8		2	2	

	Модульная организация тренинга								
5	Содержание и структура тренинговых программ разного уровня изменений	6	10-12	6	8		2	2	Рейтинг-контроль №2
6	Профессиональная компетентность тренера	6	13-15	6	8		2	2	
7	Оценка результатов тренинга	6	16-18	6	8		2	6	Рейтинг-контроль №3
Всего за 6 семестр:			1-18	36	54		12	18	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР		6			-				

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема №1. Теоретические основы психологического тренинга.

Содержание темы.

Тренинг как социально-психологический феномен: актуальность, значение. Философский взгляд на проблему изменений. Причины и факторы изменений объективной и субъективной реальности в трудах Гераклита, Демокрита, Сократа, Эпикура, Аристотеля. Идеи Ч. Дарвина и Г. Спенсера. Изменение как психологическая проблема. Идеи последовательного развития психики и концепции изменений в зарубежной и отечественной психологии. Внешние и внутренние факторы изменений: регуляторные и случайные. Факторы, детерминирующие изменения. Внутренние факторы изменений: интеллектуальный, коммуникативный и регулятивный. (Б.Ф. Ломов). История тренинга в отечественной практике. Работы Петровской Л.А., Емельянова Ю.Н., Н.Ю. Хрящевой. Области применения тренинга.

Тема №2. Методология тренинга как метода преднамеренных изменений.

Содержание темы.

Понятие «тренинг» в отечественной и зарубежной литературе. Классификация видов психологического тренинга по целям, уровням изменений, степени программированности, деятельности участников. История психологического тренинга. Теория групповой динамики К. Роджерса и К. Левина. Т – группы Бадфорда, Джибба и Бенне. Тренинг жизненных умений К. Роджерса. Социально-психологический тренинг М.Форверга. Виды тренинга с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического подходов. Принципы тренинга. Методические средства тренинга: техники представления информации, игровые и имитационные техники. Определение понятия "преднамеренное изменение". Круг процесса изменений. Психологические теории преднамеренных изменений: психоаналитический взгляд, поведенческий и гуманистический. Метаκριтерии преднамеренных изменений: психологическое время, психологическое пространство, адекватное волевое усилие субъекта. Этика преднамеренных изменений.

Тема №3. Методические аспекты тренинга: принципы организации, методические средства тренинга.

Содержание темы.

Определение потребности в психологическом тренинге: анализ профессиональных задач, персональный анализ, организационный анализ. Принципы организации тренинга. Особенности комплектования группы. Критерии невключения в группу. Методические средства тренинга: техники представления информации, игровые и имитационные техники.

Этапы группового процесса. Групповая динамика и сопротивление участников. Деятельность тренера на различных этапах. Тренинговые процедуры, поддерживающие групповую динамику. Активизация психологических защит участников и технологии их преодоления. Работа с «трудными» участниками группы. Виды обратной связи в тренинге. Методические особенности организации обратной связи на разных этапах группового процесса. Методические средства подачи обратной связи. Ритуалы в тренинге. Условия эффективности тренинга. Психодиагностические возможности тренинга. Факторы переноса результатов тренинга в профессиональную деятельность: факторы «силы эффекта», факторы «последствия эффекта». Технологии «заземления» результатов.

Тема №4. Универсальная модель тренинговой программы.

Содержание темы.

Модульная организация тренинга. Подготовительный этап создания тренинговой программы. Универсальная модель программы. Модуль тренинговой программы. Универсальные и специфические составляющие программ, рассчитанных на разные уровни изменений. Постановка целей тренинга. Создание «мифологии» программы. Анализ теоретического конструкта содержания программы. Подбор тренинговых процедур с учетом специфики группы, целей группы, целей тренера, целей программы. Подготовка раздаточного материала, содержания инструкций к ролевым играм. Выбор критериев эффективности и их регистрации. Подготовка анкет обратной связи, тестового материала.

Тема №5. Содержание и структура тренинговых программ разного уровня изменений.

Содержание темы.

Структура и содержание программ когнитивного уровня изменений: коррекционные программы, программы развития познавательных способностей. Программы, развивающие навыки: тренинг коммуникативной компетентности, педагогического общения, тренинг телефонного общения. Тренинговые программы, способствующие изменениям на уровне отношений: конструктивное поведение в конфликте; тренинг уверенного поведения; мотивационный; тренинг креативности. Тренинг личностного роста.

Тема №6. Профессиональная компетентность тренера.

Содержание темы.

Тренер как реальная модель желаемого поведения. Позиции по отношению к группе. Ответственность ведущего тренинга: за процесс тренинга, за результаты, за свой профессионализм. Требования к ведущему: личностные и профессиональные: высокий интеллектуальный, коммуникативный и регулятивный потенциал, социальная зрелость, нравственность. Навыки тренера: эмпатические, ассертивные, навык проведения разноплановых интервенций относительно каждого участника и группы в целом. Личность ведущего: энергия, информированность, опыт, уверенность, остроумие, харизматичность. Этические аспекты деятельности ведущего. Типичные тренерские ошибки. Пути профессионального роста. Управление групповой динамикой как ведущий навык тренерской работы. Самораскрытие, обратная связь и рефлексия как основные механизмы групповой динамики (В.Я. Пахальян, Н.Н. Гавриленко). Самораскрытие как сложное социальное действие, требующее большой ответственности. Ответственное самовыражение и ответственная откровенность (Р. Кочюнас). Классификация форм обратной связи. Общее правило реагирования друг на друга в психологическом тренинге. Реагирование друг на друга как форма взаимной помощи, как способ установления личностной идентичности. Саморефлексия (В. Франкл, В.Л. Лефевр, Н.Н. Гавриленко). Конструктивная и «защитная» рефлексия. Сопротивление изменениям, отказу от привычных стереотипов самосознания и самовыражения. Форма сопротивления. Механизмы сопротивления, с позиции различных психологических теорий.

Тема №7. Оценка результатов тренинга.

Содержание темы.

Проблема эффективности тренинга и ее оценки: исторический аспект. Выделение релевантных критериев для оценки. Критерии Д. Киркпатрика. Критерии М. Блама и Д. Нэйлора. Критерии Л.А. Петровской. Трехмерная модель описания результатов тренинга. Процедуры оценки результатов (непосредственные и отсроченные). Подведение итогов тренинга. Формы организации обратной связи по завершению тренинга. Анализ результатов профессионально ориентированных тренингов. Оценка потребностей организации в посттренинговом сопровождении.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема №1. Теоретические основы психологического тренинга.

Содержание темы.

Практическое занятие «Тренинг как социально-психологический феномен»

План

1. Философский взгляд на проблему изменений.
2. Причины и факторы изменений объективной и субъективной реальности
3. Изменение как психологическая проблема.
4. Внешние и внутренние факторы изменений: регуляторные и случайные. Факторы, детерминирующие изменения.
5. Внутренние факторы изменений: интеллектуальный, коммуникативный и регулятивный. (Б.Ф. Ломов).
6. История тренинга в зарубежной практике.
7. История тренинга в отечественной практике.

Тема №2. Методология тренинга как метода преднамеренных изменений.

Содержание темы.

Практическое занятие «Тренинг как метод преднамеренных изменений»

План

1. Классификация видов психологического тренинга по целям, уровням изменений, степени программированности, деятельности участников.
2. Теория групповой динамики К. Роджерса и К. Левина.
3. Социально-психологический тренинг М.Форверга.
4. Виды тренинга с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического подходов.
5. Определение понятия «преднамеренное изменение».
6. Психологические теории преднамеренных изменений: психоаналитический взгляд, поведенческий и гуманистический.
7. Метакритерии преднамеренных изменений: психологическое время, психологическое пространство, адекватное волевое усилие субъекта.
8. Этика преднамеренных изменений.

Тема №3. Методические аспекты тренинга: принципы организации, методические средства тренинга.

Содержание темы.

Практическое занятие «Методические аспекты тренинга»

План

1. Принципы организации тренинга как принципы поведения тренера.
2. Методические средства тренинга: техники представления информации, дискуссия свободная и программированная, модерация, рисуночные методы, анализ оценок и самооценок, имитационные техники: психогимнастика, ролевые игра, психодрама, социодрама, деловые игры.
3. Техники создания реальной среды: ротации, создание микрогрупп, работа с документацией.

4. Виды обратной связи в тренинге. Методические особенности организации обратной связи на разных этапах группового процесса. Методические средства подачи обратной связи. Технологии «заземления» результатов.

5. Групповая динамика и сопротивление участников.

Тема №4. Универсальная модель тренинговой программы.

Содержание темы.

Практическое занятие «Формирование программы тренинга»

План

1. Логика организации игрового взаимодействия.
2. Универсальная модель тренинговой программы.
3. Цели тренинга на каждом этапе тренинговой программы.
4. Модульная технология формирования программы тренинга.
5. Подбор тренинговых процедур, способствующих развитию групповой динамики.
6. Содержание и формы работы с группой на начальном этапе.
7. Тренинговые процедуры, способствующие возникновению конфликтного этапа в работе.
8. Содержание деятельности на продуктивном этапе. Моделирование пространства тренинга.
9. Подбор и отработка процедур для разных этапов тренинга.
10. Цикл Д.Колба в формировании тренинговой программы.

Тема №5. Содержание и структура тренинговых программ разного уровня изменений.

Содержание темы.

Практическое занятие «Содержание и структура тренинговых программ разного уровня изменений»

План

1. Психологический феномен игрового взаимодействия.
2. Принципы и критерии успешного игрового взаимодействия.
3. Характеристики программ разной направленности.
4. Социально-психологический тренинг коммуникативной компетентности, лидерства, конструктивного поведения в конфликте
5. Тренинг креативности, уверенного поведения, педагогического общения, эффективной самопрезентации и публичного выступления.
6. Моделирование содержания программ разного уровня изменений и разной направленности.
7. Отработка модульной технологии тренинговой программы.

Тема №6. Профессиональная компетентность тренера.

Содержание темы.

Практическое занятие «Личность тренера»

План

1. Представление самостоятельно разработанных программ для группового анализа.
2. Участие в тренинговом процессе в качестве тренера, участника и супервизора.
3. Видеосъемка в тренинге.
4. Анализ видеоматериалов, снятых в процессе самостоятельной работы участников. Рефлексия опыта. Оценка степени сформированности навыка и личностных особенностей ведения тренинга.

Тема №7. Оценка результатов тренинга.

Содержание темы.

Практическое занятие «Результативность тренинга»

План

1. Разнообразие критериев для оценки результатов тренинга.
2. Критерии Д. Киркпатрика. Критерии М. Блама и Д. Нэйлора. Критерии Л.А. Петровской.
3. Трехмерная модель описания результатов тренинга.
4. Формы организации обратной связи по завершению тренинга.
5. Анализ результатов профессионально ориентированных тренингов.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

5.1. Текущий контроль успеваемости

Задание к рейтинг - контролю №1.

Контрольные вопросы

1. Преимущества групповой формы работы.
2. Т – группы: история и развитие.
3. Группы встреч: история и развитие.
4. Гештальт- группы: история и развитие.
5. Психодрамы: история и развитие.
6. Группы телесной терапии: история и развитие.
7. Трансактный анализ: использование идей в тренинге.
8. Группы тренинга умений: история и развитие.
9. Терапевтические факторы групповой работы.
10. Сплоченность группы, групповые роли.
11. Особенности ведения подростковых групп.
12. Тренинг родительского поведения.
13. Личность тренера.
14. Технологии тренерского поведения.
15. Виды сопротивления в тренинге.
16. Технологии работы с сопротивлением участников тренинга.
17. Теоретические подходы к моделированию программы тренинга.
18. Виды технологичность в создании программ.
19. Обратная связь в подростковых группах: риски и открытия.
20. Проблемы комплектования групп.

Задание к рейтинг - контролю №2.

Тест

Ключ к тесту находится в ФОМе.

1. Термин «training» означает _____
2. Перед Вами определение тренинга: «Тренинг - многофункциональный ... преднамеренных изменений психологических феноменов человека и группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека». Какого слова не хватает:
3. Тренинг непосредственно влияет на:
 - а) Знания участников;
 - б) формирование отношений в группе;
 - в) личностные характеристики участников;
 - г) поведенческие навыки;
 - е) верно все ответы.
4. Функционирование эффективной системы обучения дает организации _____

5. Успех тренинга во многом зависит от:
- а) заинтересованности участников и тренера;
 - б) заинтересованности родственников и друзей участников;
 - в) от всех.
6. Области результатов тренинга могут быть _____
7. Эффективный тренинг гарантирует определенный уровень прогресса в освоении профессиональных навыков, так как:
- а) имеет большой опыт работы и дает гарантии;
 - б) тренинг основан на психологических законах и учитывает специфику профессиональной деятельности;
 - в) участники тренинга заинтересованы в достижении высоких результатов.
8. Результативность тренинга можно оценить по _____
9. Особенности обучения взрослых являются:
- а) потребность в обосновании обучения, практическая направленность;
 - б) обучение по распоряжению руководства;
 - в) необходимость часто делать перерывы в процессе обучения.
10. Среди принципов работы тренинговой группы присутствуют:
- а) принцип последовательности, принцип исключения третьего;
 - б) принцип домино, принцип Френеля;
 - в) принцип активности, принцип реалистичности.
11. Основные роли тренера – это _____
12. Ответственность за результат тренинга лежит _____
13. Что делает тренер на самом деле:
- а) отвечает за результат тренинга;
 - б) объясняет, как должно и не должно быть;
 - в) создает участникам условия, чтобы они сами поняли, как им стать более успешными.
14. Видеосъемка применяется на тренинге, чтобы:
- а) снять психологическое напряжение, переключить внимание;
 - б) шокировать участников, заставить настроиться;
 - в) активизировать участников, дать возможность проанализировать работу на тренинге.
15. В работе тренера особенно значимы:
- а) практическая ориентированность, межличностная коммуникативная компетентность;
 - б) веселый нрав, умение создать непринужденную обстановку;
 - в) умение переключать внимание участников, снять стресс.
16. Правильно подготовленный и эффективно проведенный тренинг всегда:
- а) вызывает интерес к теме и содержанию тренинга, улучшает микроклимат в группе;
 - б) вызывает интерес к тренингу, создает авторитет тренеру;
 - в) напрягает внимание участников, заставляет их сосредоточиться.
17. Перед Вами определение тренингового эффекта: «Тренинговый эффект – это ... в поведении человека и жизни организации, возникающий в ходе, до или после тренинга, связанный с его проведением». Какое слово должно быть вставлено вместо пропущенного?
18. Наиболее значимые тренинговые эффекты – это _____
19. Профессиональный тренер запоминает то, что говорят участники, после тренинга обсуждает ситуацию с конкретным участником, соблюдая конфиденциальность, когда в тренинговой группе происходит _____
20. Планируя обучение в тренинговом режиме целесообразно:
- а) сразу же продумать, что будет происходить после тренинга, представлять, как поддержать позитивные тренинговые эффекты;

- б) продумать программы всех последующих тренингов и указать их периодичность;
- в) быть уверенным, что участники обязательно перенесут знания, умения и навыки, полученные на тренинге, в свою повседневную деятельность.

Задание к рейтинг - контролю №3.

Практические задания

- 1. Разработать и представить описание ролевой игры для IV или V этапа тренинга;
- 2. Разработать трениговую программу по самостоятельно выбранной теме с описанием методологической основы и операционализированного навыка, подлежащего отработке и развитию;
- 3. Подготовить и провести в режиме супервизии и видеосъемки один модуль разработанной программы.

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет).

Примерные вопросы к зачету

- 1. Изменение как философская проблема
- 2. Изменение как психологическая проблема
- 3. Психологические теории преднамеренных изменений
- 4. Метакритерии преднамеренных изменений.
- 5. Классификация видов тренинга
- 6. История тренинга
- 7. Уровни изменений в тренинге
- 8. Принципы организации тренинга
- 9. Методические средства тренинга: техники представления информации.
- 10. Имитационные техники
- 11. Техники создания реалистичной среды
- 12. Групповая динамика в тренинговой группе
- 13. Особенности конструирования тренинга с управляемой групповой динамикой
- 14. Условия эффективности тренинга
- 15. Этапы создания тренинговых программ
- 16. Модели тренинговых программ
- 17. Основные тренинговые процедуры. Ритуалы в тренинге
- 18. Методика организации обратной связи.
- 19. Психодиагностические возможности тренинга
- 20. Особенности ведения тренинга с подростками
- 21. Особенности ведения тренинга с педагогами
- 22. Бизнес – тренинги. Посттренинговое сопровождение.
- 23. Подходы к оценке эффективности тренинга
- 24. Структура профессиональной компетентности тренера
- 25. Коммуникация как социальное конструирование
- 26. Этическая природа коммуникации. Критерии успешности коммуникации в деятельности тренера
- 27. Качества личности тренера, обеспечивающие успешность общения
- 28. Слушание и его разновидности в структуре общения
- 29. Понятие о Я-образе личности. Роль значимых других в формировании Образа Я.
- Влияние группового процесса на образ Я
- 30. Самомониторинг тренера и управление впечатлением
- 31. Общение как перцептивный процесс, его сущность. Ошибки социальной перцепции, проявляющиеся в деятельности тренера
- 32. Понятие о коммуникативной компетентности. Характеристики, уровни КК
- 33. Коммуникативные умения как основа КК тренера
- 34. Понятие о затрудненном общении. Причины затрудненного общения, проявляющиеся в тренинге

35. Принципы выхода из ситуаций затрудненного взаимодействия в тренинговом процессе
36. Слушание в структуре общения. Приемы эффективного слушания в тренинговом процессе.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

Вид самостоятельной работы – составление конспект, сравнительных таблиц, схем, тренинговых программ.

Порядок выполнения и контроль самостоятельной работы. Практические задания выполняются учащимися в течении всего семестра и проверяются на занятиях по рейтинг-контролю. При выполнении практических заданий рекомендуется опираться на учебно-методическое обеспечение дисциплины (см. пункт 6).

Практические задания

Тема №1. Теоретические основы психологического тренинга.

1. Составить конспект «Тренинг как социально-психологический феномен: актуальность, значение».
2. Составить сравнительную таблицу «Факторы изменений объективной и субъективной реальности в трудах Гераклита, Демокрита, Сократа, Эпикура, Аристотеля. Идеи Ч. Дарвина и Г. Спенсера».
3. Рассказать об изменении как психологической проблеме. Описать основные факторы изменений.
4. Представить в виде схемы основные области применения тренинга.

Тема №2. Методология тренинга как метода преднамеренных изменений.

1. Дать определение понятию «тренинг» в отечественной и зарубежной литературе.
2. В виде схемы представить классификацию видов психологического тренинга по целям, уровням изменений, степени программированности, деятельности участников.
3. Составить краткий конспект «История психологического тренинга».
4. Представить в виде схемы основные принципы тренинга.
5. Рассказать об основных методических средствах тренинга: техники представления информации, игровые и имитационные техники. Определение понятия "преднамеренное изменение".

Тема №3. Методические аспекты тренинга: принципы организации, методические средства тренинга.

1. Рассказать об основных методических аспектах тренинга.
2. Рассказать об условиях эффективности тренинга.

Тема №4. Универсальная модель тренинговой программы.

1. Составить тренинговую программу.

Разработка тренинговой программы. Разработка тренинга включает в себя шесть последовательных этапов. Данные этапы логически взаимосвязаны и определяют общую логику разработки тренинга.

1.Формулирование концепции и целей тренинга. Отправной точкой в создании любого обучающего мероприятия является цель или группа целей. Чёткое понимание «зачем?» становится залогом того, что тренинг будет действительно работать.

2.Разработка программы тренинга с разбивкой на тематические модули. После того как цель и концепция тренинга сформулированы, разрабатывается программа тренинга. Программа тренинга создаётся путём дробления цели тренинга на задачи, формулирование из задач тематических модулей, дальнейшей детализации задач и описание их в терминах результата.

3.Создание дизайна тренинга, методическое насыщение. На данном этапе осуществляется подбор методов тренинга под конкретные задачи. Важным условием тренинга должно быть соблюдение баланса теории-практики в процентном соотношении: 20 / 80.

4.Описание методички по ведению тренинга (рабочие материалы тренера). На основании дизайн-сетки тренинга описывается методичка по его ведению. Каждое упражнение тренинга должно описываться исходя из следующей структуры: Цель, Процедура, Инструкция, Необходимые ресурсы, Рефлексия (вопросы для обсуждения), Выводы, Время.

5.Создание раздаточных материалов (рабочая тетрадь участника тренинга). Заключительным этапом создания тренинга является разработка рабочей тетради участника. Здесь тренер должен максимально использовать свои творческие способности. Основные требования к раздаточным материалам:

1. Наглядность. По возможности необходимо использовать схемы, таблицы, рисунки вместо сплошного текста. Основные определения необходимо выделять.
2. Простота восприятия. Ненужно стремиться вложить всю теорию в раздатку.
3. Логическая последовательность изложения.
4. Удобство (каждая тема с новой страницы, место для записи).
5. Проведение тренинговой программы.

Тема №5. Содержание и структура тренинговых программ разного уровня изменений.

1. В виде схемы представить структуру и содержание программ когнитивного уровня изменений, программ, развивающих навыки, программ, способствующих изменениям на уровне отношений.

Тема №6. Профессиональная компетентность тренера.

1. Конспект на тему «Профессиональная компетентность тренера».
2. Рассказать о деятельности тренера.
3. В виде таблицы представить основные концепции деятельности тренера.

Тема №7. Оценка результатов тренинга.

1. Представить в виде таблицы концепции результатов тренинга.
2. Рассказать об основных результатах тренинга и возможных прогнозах дальнейшего развития.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издани я	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ
		Наличие в электронном каталоге ЭБС
Основная литература		
1. Тренинг в организации: Учебное пособие/ А.Б. Невеев. - М.: НИЦ ИНФРА-М	2015	http://www.iprbookshop.ru/19363
2. Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения/ Старшенбаум Г.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование.	2015	http://www.iprbookshop.ru/31712
3. Старшенбаум Г.В. Психотерапия в группе/ Старшенбаум Г.В.— Электрон.	2015	http://www.iprbookshop.ru/31710

текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование		
Дополнительная литература		
1. Старшенбаум Г. В. Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. — Саратов : Вузовское образование, 2015. — 281 с.	2015	https://www.iprbookshop.ru/31712.html
2. Настольная книга психолога-практика: руководство по использованию теории на практике /Н.Н. Ежова. - Ростов н/Д : Феникс	2011	http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222187869.html
3. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса: учебно-методическое пособие / Н.Т. Оганесян - М. : ФЛИНТА	2013	http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976517264.html

6.2. Периодические издания

1. [Журнал «Вопросы психологии»](http://www.voppsy.ru/) (рус.). — научный психологический журнал. URL: <http://www.voppsy.ru/>
2. [Журнал «Психологические исследования»](http://psystudy.ru/) (рус.). — научный электронный журнал, включен в Перечень ВАК. URL: <http://psystudy.ru/>
3. [Журнал «Психологическая наука и образование»](http://psyedu.ru/) (рус.). — профессиональный журнал по психологии образования, рекомендованный ВАК. URL: <http://psyedu.ru/>
4. [Журнал «Культурно-историческая психология»](http://psyjournals.ru/kip/). — международное научное издание для психологов, историков и методологов науки и специалистов в смежных областях фундаментального и прикладного человекознания; включен в Перечень ВАК. URL: <http://psyjournals.ru/kip/>

6.3. Интернет-ресурсы

1. ЭБС «[Университетская библиотека ONLINE](https://biblioclub.ru/)» <https://biblioclub.ru/>
2. ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/>
3. ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС «Znanium» <http://www.znanium.com/>
5. ЭБС «БиблиоРоссика» <http://www.bibliorossica.com/>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, практического/лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Практические/лабораторные работы проводятся в Лаборатории «Арт-терапия».

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения: Word, Excel, PowerPoint и Outlook.

Рабочую программу составила Писненко А.Г., доцент кафедры ОиПП А.Г.

Рецензент (представитель работодателя) медицинский психолог ГКУЗ ВО «ОПБ №1»
Крылова Т.А. Т.А.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры общей и педагогической психологии

Протокол №6 от 10.03.2022 года

Заведующий кафедрой ОиПП Пронина Е.В. Е.В.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании учебно-методической комиссии направления 37.03.01 «Психология»

Протокол № 8а от 15.04.2022 года

Председатель комиссии Филатова О.В., зав. кафедрой ПЛиСП, к.пс.н. О.В.