

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)



Проректор
по образовательной деятельности
А.А. Панфилов

« 05 » 09 2018г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА**

(наименование дисциплины)

Направление подготовки: 37.03.01 *ПСИХОЛОГИЯ*

Профиль/программа подготовки:

Уровень высшего образования: *БАКАЛАВРИАТ*

Форма обучения: *ОЧНАЯ*

Семестр	Трудоемкость зач. ед, час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экс./зачет)
4	3, 108	18	36	-	54	зачет
Итого	3(108 ч.)	18	36	-	54	зачет

Владимир 2018

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА»

Основной целью курса является формирование научно-теоретических представлений в области психологии тренинга, а также овладение практическими навыками формирования и реализации тренинговых программ.

Задачи освоения содержания 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 «ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА» В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Психология тренинга» находится в базовой части, обязательных дисциплинах образовательной программы, Б1.Б.30.

Данная дисциплина имеет ярко выраженные межпредметные связи практически со всеми предметами: профессиональная этика, культурология, педагогика, философия, социальная психология, организационная психология, психология менеджмента, консультативная психология, психология общения, специальная психология и др. Теоретический материал и практическое содержание занятий закладывает основы дальнейшего обучения в рамках прикладных направлений психологии.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА»

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие *профессиональные (ПК) компетенции*:

Способность к:

- осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);
- использованию дидактических приёмов при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека (ПК-11);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- 1) теоретические основы психологического тренинга(ПК-3, ПК-11);
- 2) психологические теории преднамеренных изменений(ПК-3, ПК-11);
- 3) методологию построения тренинга (ПК-3, ПК-11);
- 4) методы оценки эффективности тренинга (ПК-3, ПК-11).

Уметь:

- 1) организовывать учебно-профессиональную деятельность(ОК-5);
- 2) определять потребность в тренинге(ПК-3, ПК-11);
- 3) разрабатывать содержание тренинговых программ и подбирать соответствующий теме тренинга инструментарий(ПК-3, ПК-11).

Владеть:

- 1) навыками организации обратной связи в тренинговом процессе(ПК-3, ПК-11);
- 2) навыками ведения группы на различных этапах ее развития(ПК-3, ПК-11);
- 3) навыками самостоятельной работы с источниками информации (ПК-3, ПК-11);
- 4) навыками психолого-педагогического мышления, рефлексивного анализа и самоанализа (ПК-3, ПК-11);
- 5) навыками эмоциональной саморегуляции(ПК-3, ПК-11).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Теоретические основы психологического тренинга	4	1-2	2	4				7	3/50%	
2	Методология тренинга	4	3-4	4	4				7	4/50%	

	как метода преднамеренных изменений									
3	Методические аспекты тренинга: принципы организации, методические средства тренинга	4	5-7	4	6			7	5/50%	рейтинг-контроль №1
4	Универсальная модель тренинговой программы. Модульная организация тренинга	4	8-9	2	6			7	4/50%	
5	Содержание и структура тренинговых программ разного уровня изменений	4	10-12	2	6			7	4/50%	рейтинг-контроль №2
6	Профессиональная компетентность тренера	4	13-15	2	6			7	4/50%	
7	Оценка результатов тренинга	4	16-18	2	4			12	3/50%	рейтинг-контроль №3
Итого за семестр		4	1-18	18	36			54	27/50%	зачет

4.1. Теоретический курс

Тема 1. Теоретические основы психологического тренинга. 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. 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 Брайфорда, Джибба и Бене. 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. 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. 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. 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. 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. 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.

4.2. Практические занятия

Планы практических занятий

Практическая работа №1

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.

Практическая работа №2

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.

Практическая работа №3 **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.

Практическая работа №4 **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.

Практическая работа № 5 **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.

Практическая работа № 6

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.

Практическая работа № 7

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.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить сравнительный анализ подходов к организации тренинговых групп с различной целевой ориентацией по вышеуказанной монографии.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Содержание дисциплины «Психология тренинга» имеет как теоретическое содержание, так и ярко выраженную практическую направленность. Поэтому преподавание этого курса основывается на достижениях и передовом опыте практической психологии. В связи с этим изучение курса предполагает сочетание таких взаимодействующих форм занятий, как лекция, практическое занятие, тренинговое занятие и самостоятельная работа с научно-практическими источниками. Все перечисленные виды учебной и самостоятельной работы реализуются с помощью современных образовательных технологий, в том числе с использованием активных тренинговых методов обучения.

Лекционный материал должен иметь проблемный характер и отражать профиль подготовки слушателей. На лекциях излагаются основные теоретические положения по изучаемой теме. В процессе изложения всего лекционного материала по всем темам изучаемой дисциплины применяются информационно - коммуникационные технологии, а именно презентации и элементы видео-лекций, рекомендуемых научно-методическим журналом «Вестник практической психологии образования». Во время лекций поддерживается интерактивное взаимодействие со слушателями посредством полилога, анкет обратной связи, письменных заданий, визуализации слушателями проблем, обсуждаемых в процессе занятия, активного использования технологии модерации. Таким образом, обучение слушателей организуется в интерактивном режиме. Интеракция — это «способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, с компьютером) или кем-либо (человеком)», а социальная интеракция - процесс, при котором индивиды в ходе коммуникации в группе своим поведением влияют на других индивидов, вызывая ответные реакции. К.Левин утверждал, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей легче осуществляются в групповом, а не в индивидуальном контексте.

Термины «интерактивность», «интерактивное обучение», «интерактивные методы и методики обучения» описывают процесс обучения как общение, кооперацию, сотрудничество равноправных участников (С.М. Кашапов, А.П. Панфилова, Б.Ц.Бадмаев, Е.В.Коротаева, М.В.Кларин, Е.Л.Руднева).

К интерактивным относятся те обучающие и развивающие личность игровые технологии, которые построены на целенаправленной специально организованной групповой и межгрупповой деятельности, «обратной связи» между всеми ее участниками для достижения взаимопонимания и коррекции учебного и развивающего процесса, индивидуального стиля общения на основе рефлексивного анализа («здесь» и «сейчас»). Интерактивное обучение основано на собственном опыте участников занятий, их прямом взаимодействии с областью осваиваемого опыта. На игре или при анализе ситуаций не даются готовые знания, обучаемые побуждаются к самостоятельному поиску информации разнообразными игротехническими средствами.

В содержании программы используются тренинговые формы проведения занятий, которые включают в себя следующие методы:

дискуссионные: модерация, групповая дискуссия, разбор ситуаций из практики (кейс-стади), мозговой штурм;

игровые: имитационные и неимитационные, дидактические и творческие игры деловые (управленческие), ролевые, организационно-деятельностные игры;

экспресс-диагностика, обсуждение ее результатов, правил формирования обратной связи;

практикум по отработке тренерского навыка в режиме супервизии и видеосъемки. Любая интерактивная технология предполагает физическую, социальную и познавательную активность обучаемых и каждая из них значима для достижения планируемых результатов в соответствии с поставленными игровыми, учебными и развивающими целями.

Физическая активность участников отвечает учебным целям изменения в физическом окружении и в пространственной среде, меняет образ действий (способы обучающей деятельности) партнеров по игровому взаимодействию, например: меняют рабочее место, пересаживаются, делают презентацию у доски, перед аудиторией,

работают в малой группе, участвуют в дискуссии, говорят, пишут, слушают, создают, рисуют, выполняют те или иные физические действия для релаксации и т.д.

Социальная активность участников проявляется в том, что они инициируют отвечающее учебным и развивающим целям взаимодействие друг с другом, приемы и техники обмена информацией, способы общения с организатором игры, с экспертами, например: выбирают стратегии взаимодействия, задают вопросы, отвечают на вопросы, обмениваются мнениями, репликами, комментариями, выступают в роли «обучаемого», выступают в «игровой» роли, выступают в роли супервизора.

Познавательная активность участника проявляется в инициировании отвечающей учебным целям постановки вопросов, определении способов диагностики и анализа материалов игры, изложении или презентации новых результатов, оказании влияния на содержание самой технологии обучения и организационного развития, например: обучаемые сами формулируют проблему и ее постановку, сами определяют способы решения проблемы, трудности, «тупика», сами находят решение проблемы, корректируют материалы, предлагаемые организатором игры, вносят поправки, дополнения, выступают как один из источников опыта, предлагают рекомендации, вырабатывают советы, создают программу или проект и обосновывают его.

Для осуществления этих действий выделяется специальная территория, так называемое «игровое или коммуникативное поле». После многократного проигрывания эта территория становится знакомой для слушателей: параметры действий заданы, описаны роли и процедуры, сформулированы правила, определены начало и конец, возможные последствия.

Интерактивное обучение предполагает отличную от привычной логику образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение. Ярким примером такой последовательности является цикл обучения Д. Колба: опыт-анализ опыта-обобщение-применение.

Опыт и знания участников образовательного процесса служат источником их взаимообучения и взаимообогащения. Делясь своими знаниями и опытом деятельности, участники берут на себя часть обучающих функций преподавателя, что повышает их мотивацию и способствует большей продуктивности обучения.

Преимущественное использование интерактивного обучения обусловлено в первую очередь переходом от преимущественно регламентирующих, алгоритмизированных, программированных форм и методов организации дидактического процесса к развивающим, проблемным, исследовательским, поисковым, обеспечивающим рождение познавательных мотивов и интересов, условий для творчества в обучении.

Во-вторых, необходимостью практического решения проблемы мотивации обучаемых. Это достигается не только дидактическими методами и приемами, но и использованием эффективных форм общения, созданием комфортной, стимулирующей атмосферы, уважением к личности слушателя.

К особым, определяющим эффективность использования методов интерактивного обучения условиям, относятся создание благоприятного психологического климата в группе, организацию межличностного диалога, организацию коллективно-распределенной групповой учебной деятельности, управление и использование группой динамики, организацию сквозной и итоговой рефлексии занятия. Рефлексия (от позднелат. *reflexio* — обращение назад, отражение) — это «мыслительный (рациональный) процесс,

направленный на анализ, понимание, осознание себя: собственных действий, поведения, речи, опыта, чувств, состояний, способностей, характера, отношений к себе других, своих задач, назначения» (Большой психологический словарь). Рефлексия может быть групповой и проводиться по поводу занятия в целом, отдельного этапа или эпизода, по поводу деятельности микрогруппы или же индивидуальной (анализ своего поведения, своих «приращений» и т.д.).

Рефлексия процесса образовательной деятельности и продукта (полученного результата) является одним из элементов обратной связи и помогает: каждому участнику — определить его личный уровень продвижения; группе – путем рефлексии улучшить процесс формирования навыка, сделать совместную деятельность более комфортной и продуктивной; команде преподавателей — лучше организовать собственную работу.

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

Текущий контроль успеваемости и качества подготовки студентов в форме ответов на вопросы, тестирования, проверки составленных таблиц, схем, обсуждения подготовленных докладов (рефератов) проводится на практических занятиях для получения необходимой информации о выполнении ими графика учебного процесса, оценки качества учебного материала, степени достижения поставленной цели обучения и стимулирования самостоятельной работы студентов.

Рейтинг-контроль осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов» ВлГУ от 27.05.2013 №75-Р.

Отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, исполнительность, инициативность). Дополнительно оцениваются посещаемость, активность студента на лекциях, своевременная сдача выполненных заданий.

Промежуточная аттестация студентов проводится в виде зачета, который включает в себя устный ответ на два теоретических вопроса.

Фонды оценочных средств, включающие задания к самостоятельной работе, тесты, методы контроля (контрольно-измерительные материалы), включены в состав УМКД.

Рейтинг-контроль № 1

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. Особенность 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.

Рейтинг-контроль №2

Вопрос 1. Термин «training» означает: а) воспитание, обучение, подготовка, тренировка б) воспитание, обучение, развитие, формирование в) игра, подготовка, тренировка

Вопрос 2. Перед Вами определение тренинга: «Тренинг - многофункциональный ... преднамеренных изменений психологических феноменов человека и группы с целью гармонизации профессионального и личного бытия человека». Какого слова не хватает: а) Аналог б) Метод в) Урок

Вопрос 3. Тренинг непосредственно влияет на: а) Знания участников б) формирование отношений в группе в) личностные характеристики участников г) поведенческие навыки е) верно все ответы

Вопрос 4. Функционирование эффективной системы обучения дает организации, а) улучшение кадрового состава и снижение текучести кадров б) совершенствование личностных качеств сотрудников в) снижение лояльности персонала

Вопрос 5. Успех тренинга во многом зависит от, а) заинтересованности участников б) заинтересованности родственников и друзей участников в) заинтересованности тренера

Вопрос 6. Области результатов тренинга могут быть: а) знания, умения, навыки б) карьерный рост и развитие в) привычки участников и нормы поведения

Вопрос 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

Вопрос 8. Результативность тренинга можно оценить по: а) реакции и поведению участников б) серьезности и концентрации внимания участников в) отсутствию текучести кадров после проведения тренинга

Вопрос 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

Вопрос 10. Среди принципов работы тренинговой группы присутствуют, а) принцип последовательности, принцип исключения третьего б) принцип домино, принцип Френеля в) принцип активности, принцип реалистичности

Вопрос 11. Основные роли тренера – это, а) контролер, рефери б) эксперт, консультант-фасилитатор в) лектор, консультант, контролер

Вопрос 12. Ответственность за результат тренинга лежит, а) полностью на тренере б) на тренере и участниках тренинга в равной степени в) на организаторах тренинга

Вопрос 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

Вопрос 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

Вопрос 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

Вопрос 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

Вопрос 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, а) настрой б) феномен в) мотиватор

Вопрос 18. Наиболее значимые тренинговые эффекты – это: а) расслабление персонала, снятие стресса б) тренировка новых моделей поведения, аккумулирование опыта в) сплочение коллектива, укрепление командного духа

Вопрос 19. Когда в тренинговой группе происходит отреагирование негатива, то профессиональный тренер: а) переводит разговор в другое русло, старается избежать повторения ситуации; б) запоминает то, что говорят участники, после тренинга обсуждает ситуацию с конкретным участником, соблюдая конфиденциальность; в) запоминает и записывает, делает выводы на будущее

Вопрос 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

Вопрос 21. Какие коммуникативные умения, на ваш взгляд, можно отнести к тренерским навыкам? 1) владеет государственным языком России — русским; 2) владеет лексическим и грамматически минимумом одного иностранного языка и умеет вести на нем общение; 3) умеет вести беседу, диалог, в том числе и на иностранном языке, общего характера; 4) умеет прослушать курс лекций по различным предметам; 5) умеет пользоваться правилами речевого этикета в речи; 6) знает и умеет использовать нормативные системы родного языка; 7) умеет слушать собеседника не перебивая; 8) умеет вести разговор по телефону; 9) умеет одобрить прослушанное сообщение; 10) умеет подтвердить сказанное кем-то 11) умеет определить и понять мотив говорящего; 12) умеет вызвать собеседника на откровение; 13) умеет выбрать правильный тон разговора; 14) умеет понять подтекст говорящего; 15) умеет определить эмоциональное состояние своего собеседника; 16) умеет говорить спонтанно, без подготовки; 17) умеет отстаивать свое мнение; 18) умеет аргументированно отвечать на вопросы; 19) умеет делать записи по ходу прослушивания; 20) умеет владеть своим голосом.

Вопрос 22. Что говорят вам мимика и жесты?» 1. Вы считаете, что мимика и жесты — это: а) спонтанное выражение состояния человека в данный конкретный момент; б) дополнение к речи; в) предательское проявление нашего подсознания. 2. Считаете ли Вы, что у женщин язык мимики и жестов более выразителен, чем у мужчин? а) да; б) нет; в) не знаю. 3. Какая часть тела «выразительнее» всего? а) ступни; б) ноги; в) руки; г) кисти рук; д) плечи. 4. Если кто-то, разговаривая или смеясь, часто прикрывает рот рукой, в Вашем представлении это означает, что: а) ему есть что скрывать; б) у него некрасивые зубы; в) он чего-то стыдится.

Вопрос 23. Если Ваш собеседник, разговаривая с вами, отводит глаза, это для вас признак: а) нечестности; б) неуверенности в себе; в) собранности.

Вопрос 24. У Вас создалось впечатление, что слова участника не соответствует тем «сигналам», которые можно уловить из его мимики и жестов. Чему Вы больше поверите? а) словам; б) сигналам в) он вообще вызовет у вас подозрение.

Вопрос 25. Можно ли контролировать свою мимику, жесты, тело? а) да; б) нет; в) только отдельные ее элементы.

Рейтинг-контроль №3

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.

Основные виды заданий самостоятельной работы по дисциплине «Психология тренинга»

- 1. Аннотирование и конспектирование.** Студенты знакомятся и подготавливают обзор (по специально и заранее объясненной схеме определяет цель, задачи, идеи) в виде краткого конспекта (1-3 страницы письменного текста) монографий, статей из сборников, хрестоматий, журналов по теме занятия.
- 2. Составление карточек упражнений.** Указывается цель упражнения, название (если есть), краткое описание. Карточка составляется по следующим направлениям:
 - вводная часть;
 - основная часть;
 - заключительная часть.
- 3. Разработка ролевой игры.** Деловая имитационная игра может носить название ролевой игры, если главной ее целью становится отработка вариантов поведения, полезного и продуктивного для профессиональной деятельности в процессе исполнения роли другого человека. Роль и ее принятие являются главными составляющими ролевой игры. Исполнение роли представляет собой точное воспроизведение деятельности другого человека. Принятие роли осуществляется на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях. Участник ролевой игры может принимать роль тремя способами:
 - присвоение внешних форм поведения;
 - присвоение норм поведения;

- присвоение социальных задач, стоящих перед ролью. В отличие от деловой игры в ролевой игре отсутствует система оценивания по ходу игры, игра не прерывается для обсуждения. Игровые действия связаны с целевым аспектом игры и определяются ролевыми установками. Главные отличия ролевой и деловой игры проявляются на этапе анализа результатов, рефлексии и подачи обратной связи.

В ролевой игре акцент обсуждения переносится на ролевое поведение участников, его полезность, адекватность заданию, качество коммуникаций в соответствии с ролью. В ролевой игре всегда есть целевые установки, относящиеся к поведению ее участников.

Алгоритм написания сценария к ролевой игре

1. Определите, зачем вам нужно проводить ролевую игру.
2. Четко сформулируйте навык, с которым вы будете работать в ролевой игре.
3. Операционализируйте навык, т.е. разложите его на элементарные, простые части.
4. Определите количество действующих лиц.
7. Определите, какой информацией будут обладать персонажи.
8. Определите цель активного игрока (игроков).
9. Определите линию поведения пассивных (подыгрывающих) персонажей.
10. Определите задачи для наблюдателей.
11. Напишите инструкции для игроков и наблюдателей.

4. 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.

Вопросы к зачет

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.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература к курсу «Психология тренинга»

1. **Тренинг в организации: Учебное пособие** [Электронный ресурс] / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015.

2. **Фопель К. Технология ведения тренинга** [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Генезис, 2013.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19363>.

3. **Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога** [Электронный ресурс]: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения/ Старшенбаум Г.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 281 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31712>

4. **Старшенбаум Г.В. Психотерапия в группе** [Электронный ресурс]/ Старшенбаум Г.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 202 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31710>

б) дополнительная литература

1. **Панфилова А. П. Инновационные педагогические технологии : активное обучение : учебное пособие для высшего профессионального образования / А. П. Панфилова .— 2-е изд., стер. — Москва : Академия, 2011 .— 192 с. : табл. — (Высшее профессиональное образование, Педагогическое образование).— Библиогр.: с. 187-189 .— ISBN 978-5-7695-8074-1**

2. **Настольная книга психолога-практика: руководство по использованию теории на практике** /Н.Н. Ежова. - Ростов н/Д : Феникс, 2011. - (Психологический практикум) - [Электронный ресурс]. URL: <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. - [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976517264.html>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/>

ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/>

ЭБС «Znanium» <http://www.znanium.com/>

ЭБС «БиблиоРоссика» <http://www.bibliorossica.com/>

ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» <https://biblioclub.ru/>

Периодические издания

1. Журнал «Вопросы психологии» (рус.). — научный психологический журнал. URL: <http://www.voppsy.ru/>

2. Журнал «Психологические исследования» (рус.). — научный электронный журнал, включен в Перечень ВАК. URL: <http://psystudy.ru/>

3. Журнал «Психологическая наука и образование» (рус.). — профессиональный журнал по психологии образования, рекомендованный ВАК. URL: <http://psyedu.ru/>

4. Журнал «Культурно-историческая психология». — 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/>

Психологические словари

1. Психологический словарь. URL: <http://psi.webzone.ru/>
2. Словарь психологических терминов. URL: <http://psychology.proektsb.ru/>
3. Национальная психологическая энциклопедия. URL: <http://www.vocabulary.ru/>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Кафедра общей и педагогической психологии имеет две мультимедийные аудитории, оборудованные мультимедийными проекторами, видеокамерой, экранами и акустическими системами, а также тренинговый зал. Для контроля освоения студентами лекционного материала разработаны тестовые задания, которые представлены также в виде раздаточного материала.

По дисциплине «Психологию тренинга» на кафедре имеются следующие учебные видеофильмы:

1. Аудио и видеозаписи лекций Л.А. Петровской, Ф. Зимбардо, К. Маслак, Д.А. Леонтьева.
2. Архив видео-кейсов, полученных в процессе отработки навыков проектирования и ведения тренинга на учебных занятиях.
3. Комплект видео-презентаций по всем теоретическим вопросам курса: «Арттерапия в тренинге»; «Психодрама», «Гештальт-группы», «Инкаунт-группы», «Телесные методы в тренинге», «Транзактный анализ», «Возможности транзактного анализа в тренинге», «Танцевальная терапия», «Темоцентрированное взаимодействие», «Тренинг умений», «Телесная терапия».

За кафедрой ОиПП закреплены **шесть учебных аудиторий**:

- ауд. 120-3 - 50м² на 30 посадочных мест, переносной мультимедийный комплекс (ноутбук + мультимедийный проектор);
- ауд. 121-3 - 30м² на 16 посадочных мест, переносной мультимедийный комплекс (ноутбук + мультимедийный проектор);
- ауд. 401-3 - 72м² на 48 посадочных мест, оборудованная мультимедийным проектором Panasonic PT-L735E и интерактивной доской;
- ауд. 402-б-3 - 36м² на 24 посадочных места, переносной мультимедийный комплекс (ноутбук + мультимедийный проектор);
- ауд. 513-3 - 50м² на 30 посадочных мест, переносной мультимедийный комплекс (ноутбук + мультимедийный проектор);
- ауд. 526-3 - 36м² на 10 посадочных мест за компьютерами и 16 аудиторных посадочных мест. Оборудована компьютерами на базе процессора Athlon X2 4000+ и широкоформатным телевизором Samsung 40" для демонстрации видео- и электронных пособий, учебных фильмов и иных наглядных материалов.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО 37.03.01 Психология (квалификация (степень) "бакалавр") (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 07.08.2014 N 946)

Программу составил к.психол.н.,

доцент кафедры

общей и педагогической психологии



Писненко А.Г.

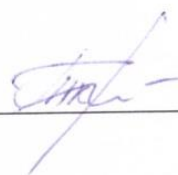
(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя)

Клинический психолог ВОПБ №1 г.

Владимира, судмедэксперт



Крылова Т.А.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры общей и педагогической психологии

протокол № 7 от 31.08.2018 года.

Заведующая кафедрой ОиПП

к. психол. н., доцент



Пронина Е.В.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 37.03.01 – Психология

Протокол № 1 от 03.08.2018 года

Председатель комиссии

Зав.каф. ПЛиСП ГумИ ВлГУ, к.психол. н., доцент



Филатова О.В.

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2019-2020 учебный год

Протокол заседания кафедры № 12 от 26.06.2019 года

Заведующий кафедрой  к.т.н., доцент Прошкина Е.В.

Рабочая программа одобрена на 2020-2021 учебный год

Протокол заседания кафедры № 11 от 28.05.2020 года

Заведующий кафедрой  к.т.н., доцент Прошкина Е.В.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____