

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)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 19 » 06 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА
(наименование дисциплины)

Направление подготовки: 37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ

Профиль/программа подготовки: ПСИХОЛОГИЯ

Уровень высшего образования: БАКАЛАВРИАТ

Форма обучения: ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

| Семестр | Грудоем- кость зач. ед./час. | Лекций, час. | Практич. занятий, час. | Лаборат. работ, час. | СРС, час. | Форма промежуточной аттестации (экз./зачет) |
|--------------|------------------------------------|-----------------|------------------------------|----------------------------|--------------|--|
| 3 | 2/72 | - | 18 | - | 54 | зачет |
| Итого | 2/72 | - | 18 | - | 54 | зачет |

Владимир 2019

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.

Пререквизиты дисциплины: «Общая психология», «Общий психологический практикум», «Технологии личной эффективности».

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА»

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

| Код формируемых компетенций | Уровень освоения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции) |
|--|------------------------------|--|
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> |
| ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию | <i>Частично</i> | Знать содержание и виды деятельности практического психолога, техники эмоциональной и когнитивной регуляции деятельности и психических состояний; |

| | | |
|---|------------------------|--|
| | | <p>Уметь анализировать профессиональную деятельность, применять технику аутогенной тренировки;</p> <p>Владеть рефлексивными навыками в профессиональном и личностном развитии</p> |
| <p><i>ОПК-1</i> - способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникативных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> | <p><i>Частично</i></p> | <p>Знать основные требования к библиографическому описанию книг, способы организации информационно-поисковой работы; нормативно- правовые основы информационного обмена, основные угрозы безопасности при работе с информацией; современное состояние и тенденции развития компьютерной техники, основные методы, способы и средства получения, хранения и переработки информации; особенности современных информационных технологий и основные принципы устройства сети Интернет, основные общие и психологические ресурсы Интернета;</p> <p>Уметь осуществлять самостоятельный библиографический и информационный поиск; организовывать и выполнять мероприятия по обеспечению защиты информации; при помощи компьютерной техники осуществлять поиск, хранение и переработку необходимой информации; использовать современные информационные технологии и систему Интернет в профессиональной деятельности;</p> <p>Владеть навыками использования данных библиографического и информационного поиска при решении профессиональных задач, в том числе в процессе оформления научных статей, отчетов, заключений; навыками поддержания информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны; навыками работы с различными компьютерными информационными базами; приемами и методами профильного использования современных информационных технологий, в том числе различных офисных приложений, и сети Интернет</p> |
| <p><i>ПК-3</i> - способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p> | <p><i>Частично</i></p> | <p>Знание традиционных методов и технологий оказания психологической помощи; знание ключевых понятий психологического консультирования как основного способа оказания психологической помощи, понимание особенностей 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>Уметь 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 приемы психологического консультирования, проводить первичную профессиональную рефлексию трудностей развития, подбирать типовые коррекционные программы;</p> <p>Владеть основами знаний о методах управления поведением людей и групп в организациях, приемами личностного и семейного, возрастно-психологического консультирования</p> |
| <p><i>ПК-13</i> - способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> | <p><i>Частично</i></p> | <p>Знать 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;</p> <p>Уметь 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;</p> <p>Владеть приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала</p> |
| <p><i>ПК-14</i> - способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p> | <p><i>Частично</i></p> | <p>Знать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп;</p> <p>Уметь использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения;</p> <p>Владеть навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья</p> |

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА»

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа

| № п/п | Наименование тем и/или разделов/тем 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, форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|-------|---|---------|-----------------|--|----------------------|---------------------|-----|---|---|
| | | | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные работы | СРС | | |
| 1 | Теоретические основы психологического тренинга | 3 | 1-2 | | 4 | | 7 | 2/50% | |
| 2 | Методология тренинга как метода преднамеренных изменений | 3 | 3-4 | | 4 | | 7 | 2/50% | |
| 3 | Методические аспекты тренинга: принципы организации, методические средства тренинга | 3 | 5-7 | | 4 | | 8 | 2/50% | рейтинг-контроль №1 |
| 4 | Универсальная модель тренинговой программы · Модульная организация тренинга | 3 | 8-9 | | 4 | | 8 | 2/50% | |
| 5 | Содержание и структура тренинговых программ разного уровня изменений | 3 | 10-12 | | 2 | | 8 | 1/50% | рейтинг-контроль №2 |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------|-------------|-----------|-----------|--------------|---------------------|
| 6 | Профессиональная компетентность тренера | 3 | 13-15 | 2 | 8 | 1/50% | |
| 7 | Оценка результатов тренинга | 3 | 16-18 | 2 | 8 | 1/50% | рейтинг-контроль №3 |
| Всего за 3 семестр | | | 1-18 | 18 | 54 | 9/50% | зачет |
| Наличие в дисциплине КП/КР | | 3 | | - | | | |
| Итого по дисциплине | | 3 | 1-18 | 18 | 54 | 9/50% | зачет |

Содержание практических занятий по дисциплине «Психология тренинга»

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, ролевая 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.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «*Психология тренинга*» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (тема № 2-3);*
- *Тренинг (тема № 6-7);*
- *Разбор конкретных ситуаций (тема № 6-7);*

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

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 соответствуют 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 тренинговую 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»

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.

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

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.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

| Наименование литературы: автор, название, издательство | Год | КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ | |
|---|------|---|---|
| | | Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО | Наличие в электронной библиотеке ВлГУ |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Основная литература | | | |
| 1. Тренинг в организации: Учебное пособие [Электронный ресурс] / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ ИНФРА-М | 2015 | 5 | |
| 2. Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Генезис | 2013 | | 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 | | http://www.iprbookshop.ru/31712 |

| | | | |
|---|------|---|---|
| 4. Старшенбаум Г.В. Психотерапия в группе [Электронный ресурс]/ Старшенбаум Г.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование | 2015 | | http://www.iprbookshop.ru/31710 |
| 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 | 3 | |
| 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 |

7.2 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/>

7.3 Интернет-ресурсы

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

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий практического/лабораторного типа (401-3, 402б-3 526-3), групповых и индивидуальных консультаций (401-3, 402б-3), текущего контроля и промежуточной аттестации (120-3, 121-3, 401-3, 526-3, 513-3).

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

Рабочую программу составил к.психол.н.,
доцент кафедры

общей и педагогической психологии
А.Г.


Писненко

Рецензент
(представитель работодателя)
Медицинский психолог ГКУЗ ВО «ОПБ
№1»


Крылова Т.А.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры общей и педагогической
психологии

протокол № 11 от 11.06.2019 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 № 12 от 10.07.2019 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 2020-2021 учебный год

Протокол заседания кафедры № 11 от 28.05.2020 года

Заведующий кафедрой  к.пед. наук Пронина Е.в.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____