



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора

А.В. Троицкий

« ____ » _____ 2023 г.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«МЕТОДОЛОГИЯ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ»**

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль: Консультативная психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

Королев
2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Костыря С.С. Рабочая программа дисциплины (модуля): Методология тренинговой работы – Королев МО: «Технологический университет», 2023.

Рецензент: к.психол.н., доцент Капранова М.В.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки бакалавров 37.03.01 «Психология» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 				
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026	2027
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023				

Рабочая программа согласована:
Руководитель ОПОП ВО  С.С. Костыря, к.психол.н., доцент

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026	2027
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023				

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Целью изучения дисциплины является ознакомление обучающихся с теоретическими и практическими основами тренинговой деятельности в практике психолога.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие компетенции:

- (УК-3) - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

- (ПК-3) - Способен применять стандартные коррекционно-развивающие методы и технологии с целью оказания психологической помощи личности, группе, организации;

- (ПК-5) - Способен осуществлять организационную деятельность по обеспечению психологического сопровождения процессов обучения, развития, воспитания и социализации детей и подростков.

Основными задачами дисциплины являются:

- формирование у обучающихся четкого представления о цели, задачах и принципах тренинговой работы;
- ознакомление с историей становления тренингов;
- изучение основных направлений тренинговой деятельности;
- обучение обучающихся применению теоретических знаний на практике;
- ознакомление с этическими нормами и правилами профессиональной деятельности специалистов при проведении тренингов.

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

Трудовые действия:

Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели;

Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат;

Проведение коррекционно-развивающих занятий для детей и обучающихся, направленных на развитие интеллектуальной, эмоционально-волевой сферы, познавательных процессов, снятие тревожности, решения проблем в сфере общения, преодоление проблем в общении и поведении;

Использует методы и средства развития, воспитания и социализации детей и подростков;

Необходимые умения:

Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;

При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды;

Проводить коррекционно-развивающие занятия с обучающимися и воспитанниками

Оценивать эффективность коррекционно-развивающей работы в соответствии с выделенными критериями;

Подбирать и применять необходимые методы и средства для развития, воспитания и социализации детей;

Необходимые знания:

Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата;

Современные теории, направления и практики коррекционно-развивающей работы; современные техники и приемы коррекционно-развивающей работы и психологической помощи; закономерности развития различных категорий обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; способы и методы оценки эффективности и совершенствования коррекционно-развивающей работы;

Психологические закономерности, возрастные и индивидуальные особенности развития обучающихся на разных ступенях образования;

Методы организационно-методического сопровождения основных общеобразовательных программ.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Методология тренинговой работы» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Дисциплина реализуется кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин.

Дисциплина базируется на ранее изученных дисциплинах: «Общая психология», «Основы социальной психологии и этнопсихология», «Психология общения (воздействия)», «Основы психотерапии» и компетенциях: УК-3,5; ОПК-1,6, ПК-1,2,3,4

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Преподавание дисциплины на очной форме обучения ведется на 4 курсе в 7 семестре соответственно и в 7 семестре на очно-заочной форме обучения, предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся и консультации.

Дисциплина предусматривает элементы практической подготовки, количество часов в соответствии с учебным планом – 16 ч. при очно-заочной форме обучения и 32 ч. при очной форме обучения.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: по два текущих контроля успеваемости в форме тестирования и промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми при изучении дисциплин «Бизнес-консультирование», выполнении выпускной квалификационной работы бакалавра.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для обучающихся очной формы составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Семестр 9
Общая трудоемкость	108		108		
ОЧНО-ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	42		42		
Лекции (Л)	12		12		
Практические занятия (ПЗ)	16		16		
Другие виды контактной работы с применением дистанционных технологий	14		14		
Самостоятельная работа	66		66		
Курсовые, расчетно-графические работы	-		-		
Контрольная работа, домашнее задание	+		+		
Текущий контроль знаний (7 – 8, 15 – 16 недели)	тест		тест		
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой		Зачет с оценкой		

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1 Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, Час	Занятия в интерактивной форме, час	Код компетенций
Тема 1. Методические проблемы применения психологического тренинга	1	1	-	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 2. Области применения психологического тренинга	1	1	-	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 3. Виды и цели тренинга в современной психологии	2	2	2	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 4. Эффект тренинга	2	2	1	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 5. Психологический тренинг как инструментальное действие	2	2	1	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 6. Процесс тренинга и личностная динамика участников	1	2	1	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 7. Зона ближайшего развития участников тренинга	1	2	1	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 8. Развёрнутый план тренинга, расписание тренинга	1	2	1	УК-3, ПК-3, ПК-5
Тема 9. Ключевая роль ведущего	1	2	1	УК-3, ПК-3, ПК-5

психологического тренинга в формировании зоны ближайшего развития участников				
Итого:	12	16	8	

4.2 Содержание тем дисциплины

Тема 1. Методические проблемы применения психологического тренинга

Психологический тренинг один из наиболее доступных путей резкого ускорения обучения в группе. Эмоциональное подкрепление и усиление обратной связи в тренинге. Овладение новыми навыками через "проигрывание". Различные способы проведения тренинговых групп (Арнольд, Большаков, Емельянов, Жуков, Петровская, Растянников и др.). Теоретическая система и рожденные в ее рамках прикладные методики. Успешность ведущих как личностей.

Понятие о психологической интервенции в тренинге. Практические психологические вмешательства, имеющие теоретическую базу и осознанность применения. Понимание теоретических основ ведущим при воздействии. "Теоретическое самоопределение" психологов.

Факторы успешности в проведении тренинговых занятий: "правильная теория", инструментарий, личное мастерство и подготовленность тренера. Проблема поиска путей диагностики эффективности тренинга и выбора разных форм тренинга для решения стоящих задач. Тренинг как особая организованная реальность, как "совместная предметная деятельность". Теории развития психики Л.С.Выготского и деятельностный подход А.Н. Леонтьева как общепсихологическая методология, вооружающая ведущих необходимым инструментарием и ключевыми понятиями.

Тема 2. Области применения психологического тренинга

Области применения тренинга в практике психологической помощи, коррекции и для обеспечения личностного роста. Традиционное применение психологического тренинга: развитие навыков самопознания, самопонимания, рефлексии, изменения отношения к себе, другим, выработке навыков саморегуляции, развития эмоциональной гибкости, улучшение социальной адаптации участников, углубление опыта психологической интерпретации поведения других людей.

Проблематика применения психологического тренинга для нужд управления персоналом в организации. Основные формы тренинга в развитии персонала: деловые игры, групповые дискуссии, ролевые игры, всевозможные модификации "мозгового штурма", "конференции идей", "коллективные записные книжки" и метод анализа практических ситуаций. Использование делового тренинга и его модификаций: тренинг общения, тренинг продаж,

тренинг по привлечению клиентов, тренинг по управлению временем, и т.п. Закрепление навыков работы при исполнении особо важных для фирмы функций. Тренинг в качестве "тренажера", на котором в безопасной обстановке осваиваются и оттачиваются управленческие и другие знания и умения.

Использование психологического тренинга для комплексной оценки потенциала сотрудника – метод "центра оценки". Использование психологического тренинга для обеспечения личностного роста и совершенствования сотрудника (например, для снижения конфликтности человека). Элементы психокоррекции и психологии воздействия и психотерапии (например, при увольнении).

Тема 3. Виды и цели тренинга в современной психологии

Классическое определение психологического тренинга. Тренинги ориентированные на воздействие и на групповое развитие с помощью оптимизации форм межличностного общения. Л.А.Петровская: курс тренинга как ситуация воздействия. Методы воздействия ориентированные на вмешательство в развитие группы или личности с целью вызвать определенные изменения" (Жуков, Петровская, Растяжников). Субъект и объект воздействия. Тренинги как форма практической работы психолога. Представления ведущего о сути и степени выраженности психологического воздействия.

Тренинг как своеобразный метод дрессуры (И.В.Вачков). Отрицательное и положительное подкрепление выстраивающее нужное поведение участников. Тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.

Тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача психологических знаний и развитие некоторых умений и навыков.

Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Психодинамический подход - транзакционный анализ и психодрама, а также телесно-ориентированную психотерапия. Поведенческий подход (бихевиористический) - приобретение опыта человек посредством научения (отучить от неэффективных реакций и переучить, выработать более адаптивные реакции, например, репетиция поведения). Гуманистический подход - осознание ценности своего существования, принятие ответственности за совершенные поступки, решение проблемы.

Тема 4. Эффект тренинга

Стандартный набор изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга: развитие и оптимизация коммуникативных способностей, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания

(Петровская); повышение социально-психологической компетентности, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения (Вачков).

Психодинамический подход - достижение эффекта через преодоление барьеров и защитных механизмов бессознательного, приводящих к искаженной интерпретации чужого и собственного поведения. Развитие и совершенствование навыков социальной перцепции. Гуманистический подход - стимуляция открытости и готовности понять и принять поведение другого человека. Умение поставить себя на место партнера по общению, развитие эмпатии.

Развитие внутренней и внешней свободы, уменьшение числа штампов и зажимов.

Повышение самооценки, уверенности в себе. Развитие воображения, умения нестандартно, оригинально мыслить. Повышение поисковой активности, ориентация на активную позицию (Арнольд). Децентрация, проявляющаяся в большей обращенности к партнерам по общению. Развитие гуманистической установки в отношении партнеров. Возрастание социально-психологической активности участников тренинга; осознание ими общения как самостоятельной ценности (Петровская). Повышение эффективности оперативной саморегуляции (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях), перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени) (Вачков). Построение модели идеального поведения во внешнем плане. Модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону.

Тема 5. Психологический тренинг как инструментальное действие

Социокультурная природа психологического тренинга. История возникновения и развития тренинга (общие процессы развития науки, личные особенности каждого из авторов различных теоретических направлений). Субъективные факторы, которые повлияли на саму возможность возникновения теории тренингов. Процесс тренинга - использование культурно созданного и накопленного опыта. Разные психологические школы выражают определенный культурный тип существования (Разин). Гештальтпсихология - принцип изоморфизма (Гиппенрейтер). Бихевиоризм - заимствование из физиологии схемы стимул-реакция и попытка с помощью неё объяснять принципы функционирования психического (Гиппенрейтер). Концептуальная схема А.Н.Леонтьева. Тренинг как внешнее стимул-средство, а процесс тренинга - как процесс присвоения социокультурно сконструированных паттернов поведения. "Треугольник опосредования" в рамках деятельностного подхода. Функции, называемые "культурными" или "опосредованными". Переплетение естественных и культурных функций в деятельности субъекта. Расширенный треугольник опосредования (Ю.Энгстрем). Сообщество. Разделение труда и Правила. Понятие "сообщество".

Идеи М.Коула по классификации опосредствующих орудий (артефактов): первичные орудия вторичные орудия, третичные орудия, которые потеряли свою практическую природу, например игры. Реализация внешней цели в процессе тренинга, одновременно реализуют внутренние цели (учатся управлять собой и своим поведением). Тренинг как опосредствующее орудие. Опосредствующие действия – "инструментальные действия" (по А.Н. Леонтьеву) активного субъекта. Опосредствующее действие характеризуется постоянным взаимодействием между опосредствующим орудием и "агентом".

Тема 6. Процесс тренинга и личностная динамика участников

Основная задача психологического тренинга - стимулирование действий субъекта, направленных на изменение собственного поведения. Понятие интериоризация. Интериоризация как индивидуализация. Интериоризация -основной генетический закон культурного развития Л.С.Выготского. Интериоризация как интимизация. Интериоризация как производство внутреннего плана сознания. Понятие идентификации. Построение модели идеального поведения во внешнем плане. Модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане. Модификация и закрепление. Рефлексия как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний. "Перестройка смысловых образований»: трансформирование самой деятельности, включение субъекта в новую систему деятельностей, чтобы воздействовать на его установки.

Осознание смысловых установок. "Перевоспитание" личности через изменение деятельности. Этапы динамики: 1-й - выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения; 2-й - построение модели идеального поведения во внешнем плане; 3-й - модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане.

Понятие идентификации. А.Г.Лидерс - характеристики сопереживания. Сопереживание как обладание общим опытом. Субъективное изменение смысловых установок. Орудие для группы. Квазиорудие. Орудие для себя.

Тема 7. Зона ближайшего развития участников тренинга

Механизм овладения-присвоения обеспечивающий заключительную и самую важную стадию изменения поведения. Существование зоны ближайшего развития (ЗБР) - где более умелый другой ведет за собой развитие менее умелого до той точки, после которой необходимость в его помощи отпадает. Процесс совместной деятельности наставника и ученика. Понятие о многомерном пространстве тренинга, состоящего из трех взаимосвязанных пространств: личности ведущего, совместной деятельности по достижению изменения и общения, опосредованного процессом тренинга. Необходимые психологические предпосылки для осуществления эффективного общения в жизни. Овладение успешными культурно-

историческими инструментами, которые опосредствуют человеческое поведение и придают ему характер совместимости с конкретной социальной средой.

Инструменты развития: ритуалы, паттерны поведения, нормы, сценарии общения. Переопосредствование поведения участников новыми, более совершенными инструментами. Обучение ритуалам общения и взаимодействия. Ключевая роль в процессе развития принадлежит ведущему психологического тренинга, который влияет на формирование зоны ближайшего развития участников.

Динамика изменения поведения участников тренинга: этап овладения (участники узнают, как решается поведенческая задача и пробуют решить ее совместно с ведущим); этап присвоения (участники трансформируют свое поведение под воздействием нового знания и могут самостоятельно решать поставленные задачи).

Тема 8. Развёрнутый план тренинга, расписание тренинга

Примерные программы психологических тренингов. Расписание тренинга. Упражнения, дискуссии, ролевые и деловые игры. Развитие навыков первичного контакта. Навыки эффективной самопрезентации. Программа тренинга формирования коммуникативных умений и навыков. Самопрезентация. Знакомство участников друг с другом. Развитие групповой сплоченности. Снятие эмоционального напряжения, зажатости. Формирование установки на взаимопонимание. Совершенствование коммуникативной культуры. Формирование корпоративной культуры. Программа конфликтологического тренинга. Программа тренинга мотивации достижения. Развитие навыков самопрезентации при устройстве на работу. Собеседование с работодателем. Определение перспективных жизненных и профессиональных целей. Анализ и осмысление профессиональных перспектив. Управление личным профессиональным планом. Развитие ответственности. Ролевые и деловые игры. Самоменеджмент и управление временем. Управление агрессией. Поведение на переговорах. Работа с негативными состояниями: Управление тревогой. Снятие "зажимов" и релаксация. Регуляция дыхания. Развитие навыков саморефлексии. Анализ возможных точек личностного роста. Повышение уверенности в себе. Самовыражение. Развитие позитивного мышления. Определение перспективных жизненных целей. Принятие себя.

Тема 9. Ключевая роль ведущего психологического тренинга в формировании зоны ближайшего развития участников и обеспечении успешности тренинга

Ключевая роль личности ведущего в формировании ЗБР участников. Ведущий носитель и проводник определенного социального опыта, который позже должен быть усвоен участниками. Ведущий и результативность тренинга. Четыре аспекта влияния ведущего: создание ситуативной системы ценностей, выбор средств и программы обучения (инструментарий),

выстраивание самого процесса и возникновение феномена "дотягивания до мастера".

Профессиональные действия, представления и ожидания тренера. Импровизация ведущего по ходу тренинга. Эмпирическая проверка результатов тренинга. Арсенал "показателей" успешности процесса. Тренер как "организатор процесса". Степень гибкости тренера, позволяющей менять программу и подстраиваться под уникальность каждого участника и группы в целом. Создание определенной мотивации участников, ориентация на конкретные потребности каждого участника решающий фактор в формировании мотивации на активное участие в группе. Ведущий как носитель модели желательного поведения. Ведущий источник новой информации. Осуществление терапевтического вмешательства (целенаправленного воздействия с целью изменения участников).

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины »
2. Сценарии тренингов
3. Глоссарий.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей Рабочей программе

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Невеев, А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / Невеев А.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 256 с. <http://znanium.com/catalog/product/1015858>
2. Групповая работа с детьми и подростками: учебно-методическое пособие / Л.А. Цветкова; Т.Г. Яничева. - Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского Государственного Университета, 2022. - 56 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457936>

Дополнительная литература:

1. Левкин, В. Е. Тренинг эффективного общения / В. Е. Левкин; В.Е. Левкин. - М.| Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 142 с. - ISBN 978-5-4475-8771-0. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450204>

2. Левкин, В. Е. Тренинг конфликтонезависимости / В. Е. Левкин; В.Е. Левкин. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 166 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450205>
3. Левкин, В.Е. Тренинг сверхсензитивности / В.Е. Левкин. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 132 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486256>

Рекомендуемая литература:

1. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга СПб: Питер, 2002.
2. Зайцева Т.В. Психологический тренинг как инструментальное действие. М.: Смысл, 2002.
3. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Под ред. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004.
4. Инструменты развития бизнеса: тренинг консалтинг / Составители Л. Кроль, Е. Пуртова – М., Независимая фирма «Класс», 2002.
5. Кроль Л.М., Михайлова Е.Л. Тренинг третеров: как закалялась сталь. М., Независимая фирма «Класс», 2004.
6. Ли Д. Практика группового тренинга – СПб.: Питер, 2002.
7. Митрошенков О.А. Эффективные переговоры. М., Весь мир, 2000.
8. Рассел Т. Навыки эффективной обратной связи. 2-е изд. СПб.: Питер 2002.
9. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. СПб.: Питер, 2001.
10. Рудестам К. Групповая психотерапия. СПб.: Питер, 2001.
11. Сидоренко Е.В. Тренинг воздействия и противостояния влиянию. СПб.: Речь, 2002.
12. Шейнов В.П. Психологическое воздействие. Минск. Харвест, 2007.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.rsl.ru> - Российская государственная библиотека.
2. <http://soc.lib.ru>
3. <http://elibrary.ru>
4. <http://www.psihologu.ru>
5. <http://www.hr-portal.ru>
6. <http://www.diss.rsl.ru>
7. <http://www.biblioclub.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей Рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета: Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Методология тренинговой работы».

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект электронных презентаций на темы:
Психологический тренинг и современная психологическая практика.
Методические проблемы применения психологического тренинга.
Области применения психологического тренинга.
Виды и цели тренинга в современной психологии.
Психологический тренинг как инструментальное действие.
Процесс тренинга и личностная динамика участников.
Развёрнутый план тренинга, расписание тренинга.

Практические занятия:

- аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ПК) ;
- в аудитории должна быть возможность создания тренингового пространства (стулья не должны быть закреплены и достаточно места чтобы поставить их в круг);
- видеозаписывающая аппаратура.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине**

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

«Методология тренинговой работы»

(Приложение 1 к рабочей программе)

Направление подготовки: 37.01.03 Психология

Профиль: консультативная психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

Королев
2023

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

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				знания	умения	Трудовые действия
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Области применения психологического тренинга	Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды;	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат

2	<i>ПК-3</i>	Способен применять стандартные коррекционно-развивающие методы и технологии с целью оказания психологической помощи личности, группе, организации	Методические проблемы применения психологического тренинга. Процесс тренинга и личностная динамика участников. Ключевая роль ведущего психологического тренинга в формировании зоны ближайшего развития участников	Современные теории, направления и практики коррекционно-развивающей работы; современные техники и приемы коррекционно-развивающей работы и психологической помощи; закономерности развития различных категорий обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; способы и методы оценки эффективности и совершенствования коррекционно-развивающей работы	Проводить коррекционно-развивающие занятия с обучающимися и воспитанниками Оценивать эффективность коррекционно-развивающей работы в соответствии с выделенными критериями	Проведение коррекционно-развивающих занятий для детей и обучающихся, направленных на развитие интеллектуальной, эмоционально-волевой сферы, познавательных процессов, снятие тревожности, решения проблем в сфере общения, преодоление проблем в общении и поведении
3	<i>ПК-5</i>	Способен осуществлять организационную деятельность по обеспечению психологического сопровождения процессов обучения,	Эффект тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. Зона ближайшего развития участников	развивающую стратегию воздействия, психологическое условие реализации диалога; способы воздействия группы на личность;	Подбирать и применять необходимые методы и средства для развития, воспитания и социализации детей	Использует методы и средства развития, воспитания и социализации детей и подростков

		развития, воспитания и социализации детей и подростков	тренинга. Развёрнутый план тренинга, расписание тренинга.	особу ю роль и качества ведущего тренинг		
--	--	--	---	--	--	--

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

Показатели и критерии оценивания компетенций

Высокий уровень: высокий уровень оценки результатов обучения по дисциплине является основой для формирования у обучающихся универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Обучающиеся способны использовать сведения из различных источников для успешного исследования и поиска решения в нестандартных практико-ориентированных ситуациях.

Продвинутый уровень: обучающиеся продемонстрировали результаты на уровне осознанного выполнения трудовых действий, владения учебным материалом, учебными умениями и навыками по дисциплине. Обучающиеся способны анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов решения заданий в практико-ориентированных ситуациях.

Базовый уровень: базовый уровень оценки результатов обучения показывает, что обучающиеся обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями. Обучающиеся способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения практико-ориентированных задач.

Компетенция не сформирована: результаты обучения свидетельствуют об усвоении обучающимися некоторых элементарных знаний основных вопросов по дисциплине. Допущенные ошибки и неточности показывают, что обучающиеся не овладели необходимой системой знаний по дисциплине.

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
УК-3, ПК-3, ПК-5	Доклад	А) компетенция не сформирована В) сформирована	Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1.Соответствие представленной

		<p>частично С) сформирована полностью</p>	<p>презентации заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной презентации (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
УК-3, ПК-3, ПК-5	Составление программы тренинга	<p>А) компетенция не сформирована В) сформирована частично С) сформирована полностью</p>	<p>Проводится в письменной форме и в виде доклада Критерии оценки: 1. Соответствие содержания, цели и задач программы заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения</p>

			процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.
УК-3, ПК-3, ПК-5	Письменная работа «Анализ эффективности тренинга»	А) компетенция не сформирована В) сформирована частично С) сформирована полностью	Обучающиеся оценивают все тренинги одногруппников. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся после проверки работы (не позднее одной недели). Для оценки используется пятибалльная шкала. Оценка проставляется в электронный журнал.
УК-3, ПК-3, ПК-5	Контрольная работа	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована – 3-4 балла В) не сформирована – менее 2 и менее баллов	Проводится в письменной форме Критерии оценки: 1. Соответствие содержания контрольной работы заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тематика докладов в презентационной форме:

1. История развития тренинга как формы активного обучения
2. Активные методы обучения: понятие и сущность.
3. Психогимнастические упражнения в тренинге. рекомендации по использованию.
4. Понятие и функция ролевых игр. Технология составления

- сценариев ролевой игры.
5. Алгоритм проведения мозгового штурма.
 6. Задача тренера при подготовке и проведении групповых дискуссий.
 7. использование метода кейс-стади в процессе тренинга. технологии создания кейса.
 8. Работа тренера с сопротивлением группы.
 9. Тренинги в HR-менеджменте.
 10. Сравнительный анализ бизнес-тренингов и социально-психологических тренингов.
 11. Динамика изменения поведения участников тренинга.
 12. Обучение ритуалам общения и взаимодействия.
 13. Рефлексия как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.
 14. Тренинг с позиций психодинамического подхода
 15. Тренинг в контексте гуманистической психологии
 16. Тренинг как источник изменений: от защит к развитию
 17. Понятие идентификации (А.Г.Лидерс).
 18. Факторы успешности в проведении тренинговых занятий
 19. Основные формы тренинга в развитии персонала: деловые игры, групповые дискуссии, ролевые игры,
 20. Всевозможные модификации "мозгового штурма", "конференции идей" в тренинге.
 21. "Коллективные записные книжки" и метод анализа практических ситуаций.
 22. Использование делового тренинга и его модификаций.
 23. Тренинг продаж, тренинг по привлечению клиентов, тренинг по управлению временем,
 24. Применения метода "6 шляп" в тренинге.

Составление программ тренингов по темам:

1. Программа тренинга "Командообразование".
2. Программа тренинга "Управление конфликтами"
3. Программа тренинга "Целеполагание"
4. Программа тренинга "Уверенность в себе"
5. Программа тренинга "Тайм-менеджмент"

Инструкция для выполнения письменного задания.

1. Структура программы тренинга должна состоять из концепции тренинга, которая включает в себя:

- цель и задачи
- методы и методики
- продолжительность

- необходимое оборудование

2. Хронометраж тренинга составляется по следующей схеме:

№	Время	Вид работы	Цель
1			
2			
...n			

Письменная работа «Анализ эффективности тренинга»

Обучающиеся оценивают все тренинги одногруппников. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся после проверки работы в виде эссе объемом не менее 2 листов машинописного текста не позднее одной недели после проведения тренинга. В работе должны быть отражены факторы успешности в проведении тренинговых занятий: "правильная теория", инструментарий, личное мастерство и подготовленность тренера.

Тематика контрольных работ:

1. Модель Д.Колба.
2. Модель Х. Икехара.
3. НЛП модель.
4. Модель Дж. Марсик.
5. История создания социально-психологического тренинга
6. Использование психологического тренинга для комплексной оценки потенциала сотрудника – метод "центра оценки"
7. Использование психологического тренинга для обеспечения личностного роста и совершенствования.
8. Тренинг как своеобразный метод дрессуры (И.В.Вачков).
Тренинг как форма активного обучения.
9. Модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону.
10. История возникновения и развития тренинга
11. Идеи М.Коула по классификации опосредствующих орудий (артефактов).
12. Идеи Барки: 5 основных категорий для анализа действия в тренинге.
13. Динамика изменения поведения участников тренинга.
14. Обучение ритуалам общения и взаимодействия.
15. Рефлексия как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.
16. Понятие идентификации (А.Г.Лидерс).
17. Тренинг с позиций психодинамического подхода

- 18.Тренинг в контексте гуманистической психологии
- 19.Тренинг как источник изменений: от защит к развитию
- 20.Социокультурная природа психологического тренинга.
- 21.Процесс тренинга
- 22.Психологические школы и культурные типы тренинга.
- 23.Личностная динамика как цель тренинга
- 24.Типология личностной динамики
- 25.Предпосылки личностной динамики в процессе тренинга
- 26.Интериоризация и экстериоризация
- 27.Культурно-исторические инструменты развития: ритуалы, паттерны поведения, нормы, сценарии общения.
- 28.Тренинг как источник преобразования личностных смыслов
- 29.Тренинг коммуникативной компетентности
- 30.Тренинг личностного роста
- 31.Тренинг уверенности в себе
- 32.Тренинг саморегуляции
- 33.Тайм-менеджмент
- 34.Тренинг принятия решений
- 35.Мозговой штурм
- 36.Разрешение конфликтов и медиация
- 37.Тренинг личностного роста
- 38.Смысловые трансформации
- 39.Мотивационный тренинг для персонала крупного ретейла
- 40.Тайм-менеджмент для старшеклассников

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

Формой контроля знаний по дисциплине «методология тренинговой работы» являются две текущие аттестации в виде тестов и одна промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой в устной форме.

Неделя текущего контроля	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающих знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов

7-8	тестирование	УК-3, ПК-3, ПК-5	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру - 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка - 0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
15-16	тестирование	УК-3, ПК-3, ПК-5	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру – 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка - 0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.
16	Зачет с оценкой	УК-3, ПК-3, ПК-5	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Отлично»: • знание основных понятий предмета в полном объеме; • умение безошибочно использовать и применять полученные знания на практике; • систематическая работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов в полном объеме; • безошибочный ответ на вопросы билета. «Хорошо»:

					<ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в недостаточном объеме; • несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • систематическая работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов в недостаточном объеме; неточности при ответе на вопросы билета. <p>«Удовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в частичном объеме; • допускает существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • несистематическая работа на семинарских занятиях; • нетвердое знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • неточности при ответе на вопросы билета. <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незнание
--	--	--	--	--	--

					<p>основных понятий предмета;</p> <ul style="list-style-type: none"> • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не проявлял активность на семинарских занятиях; • незнание основных научных теорий, изучаемых предметов; • незнание ответов на вопросы билета.
--	--	--	--	--	--

Вопросы тестирования:

1. Термин «тренинг» происходит от английского «training» и имеет ряд значений:

- а) подготовка, обучение, тренировка
- б) тренировка, развитие, результат
- в) обучение, информирование, интерес
- г) подготовка, проверка, экзамен

2. Совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений называется

- а) деловая игра
- б) тренинг
- в) упражнение
- г) развитие

3. Ведущего тренинговой группы называют, как правило, ...

- а) терапевт
- б) фасилитатор
- в) тренер
- г) аниматор

4. Способность приводить к запланированным изменениям в психике, возможность изменять содержание и характер протекания психических процессов называется

- а) психическим потенциалом
- б) технологичностью воздействия
- в) психотехническим потенциалом
- г) направленностью воздействия

5. Специально созданные малые группы, участники которых при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем и в самосовершенствовании (в частности, в развитии самосознания и коммуникативных навыков)

- а) тренинговые группы
- б) группы развития
- в) группы поддержки
- г) группы обучения

6. Любой способ планируемой активизации коммуникативных процессов в учебной или целевой группе, независимо от содержания поставленных учебно-познавательных, творческих или психокоррекционных задач

- а) тренинг
- б) активные методы группового обучения
- в) психокоррекция
- г) дискуссионные методы

7. Направленное психологическое воздействие на конкретные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности

- а) психологическая коррекция
- б) психотерапия
- в) психологическое консультирование
- г) психологическое обучение

8. Групповая дискуссия, ролевые и деловые игры, работа в малых группах, психотехнические приемы и упражнения

- а) используются во всех формах групповой работы
- б) используются только в тренинге
- в) используются только в групповой психотерапии
- г) используются только в групповом обучении

9. Количество участников в тренинговой группе, как правило, ...

- а) 3-10 человек
- б) 8-15 человек
- в) 15-30 человек
- г) не ограничено

10. Формирование коммуникативных навыков; личностное развитие – цель...

- а) тренинга
- б) обучения
- в) групповой психотерапии
- г) деловых игр

11. Оказание лечебного воздействия; поиск и разрешение глубинных внутриличностных конфликтов (психологических проблем) – цель...

- а) тренинга
- б) обучения
- в) групповой психотерапии
- г) деловых игр

12. Тренинги, при составлении программы которых все строится вокруг одной конкретной коммуникативной проблемы и способов ее решения

- а) проблемно-ориентированные тренинги
- б) коррекционные тренинги
- в) возрастно-ориентированные тренинги
- г) личностно-развивающие тренинги

13. Формируют узконаправленные навыки и умения, область применения которых чаще всего ограничена одним видом деятельности

- а) тренинги развития личности
- б) тренинги общих умений
- в) тренинги развития группы
- г) тренинги частных умений

12. Направлены в первую очередь на эмоциональный аспект взаимоотношений в группе, на формирование благоприятного психологического климата в коллективе

- а) тренинги сплочения
- б) тренинги командообразования
- в) тренинги развития корпоративной культуры
- г) тренинги развития

13. При наборе в тренинговую группу выделяют два основных противопоказания

- а) психические заболевания и низкий интеллект (ниже нормы)
- б) психические заболевания и беременность
- в) низкий интеллект выраженные физические дефекты
- г) беременность и низкий интеллект (ниже нормы)

14. Спорные ситуации при включении участника в тренинговую группу, каждая из которых разрешается, исходя из специфики конкретной группы или участника – это...

- а) ограничения
- б) противопоказания
- в) условия
- г) сомнения

15. Группа, все участники которой имеют одинаковые характеристики по каким-либо параметрам

- а) гомогенная группа
- б) гетерогенная группа
- в) экстернальная группа
- г) интернальная группа

16. Отличается большей активностью, стремлением организовывать процесс, имеет авторитет в группе, умеет брать ответственность, умение вести за собой.

- а) ведомый
- б) сотрудничающий
- в) отстраняющийся (отвергаемый)
- г) лидирующий

17. Человек, который всегда соглашается с мнением и решением лидера, подстраивает свои цели под цели лидера

- а) лидирующий
- б) ведомый
- в) сотрудничающий
- г) отстраняющийся (отвергаемый)

18. Хочет одного из двух: либо свергнуть лидера, либо иметь неограниченную возможность критиковать лидера и всячески принижать его величие

- а) лидер

- б) оппозиционер
- в) рядовой член группы
- г) эксперт

19. Совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности — это...

- а) групповое состояние
- б) групповая динамика
- в) групповое решение
- г) групповые процессы

20. Обмен между участниками мыслями, чувствами, опытом, стратегиями поведения, эмоциональными стратегиями и т.д. — это

- а) психологический обмен
- б) конфликт
- в) идиосинкразический кредит
- г) кризис

21. Одна из форм разрешения внутригрупповых противоречий

- а) психологический обмен
- б) конфликт
- в) идиосинкразический кредит
- г) кризис

22. Фазы группового развития С. Кратохвила: проявляется тенденция к самоутверждению, начинается распределение ролей; часто возникает недовольство как друг другом, так и тренером — это характеристика фазы...

- а) ориентация и зависимость
- б) развитие и сотрудничество
- в) конфликты и протест
- г) целенаправленная деятельность

23. Для описания процесса взаимодействия и самораскрытия участников в тренинговой группе в процессе ее развития используется модель, получившая название

- а) «Окно Джогари»
- б) «Арена самораскрытия»
- в) «Окно Инграма»
- г) «Арена Лафта»

24. Открытая область или «публичное» я, поведение явное и для себя, и для других — это...

- а) скрытое
- а) арена
- б) неизвестная зона
- в) слепое пятно

25. Требования к тренинговым упражнениям:

- а) безопасность, валидность, надежность
- б) безопасность, осмысленность использования, непротиворечивость
- в) надежность, осмысленность использования, интерес
- г) интерес, непротиворечивость, надежность

26. Когда одни участники группы сообщают о своих реакциях на поведение других с целью помочь им откорректировать "курс" в направлении достижения целей, это называется...

- а) рационализация
- б) рефлексия
- в) дискуссия
- г) обратная связь

27. Конфликт на тренинге может быть:

- а) удачным и неудачным
- б) конструктивным и неконструктивным
- в) своевременным и несвоевременным
- г) позитивным и негативным

28. В процессе любого конфликта на тренинге ведущий должен

- а) четко занимать позицию одной из сторон
- б) занимать нейтральную по отношению ко всем сторонам
- в) однозначно высказывать свое мнение
- г) никак не проявлять свою позицию

29. Уровни завершения тренинга (закрытия гештальта):

- а) мотивационный, когнитивный, поведенческий
- б) поведенческий, воображение, вербальный, ритуальный
- в) воображение, фантазии, логика
- г) вербальный, невербальный, ритуальный

30. Стиль руководства тренинговой группой, при котором политика группы вырабатывается на основе направляемых тренером дискуссий и принимаемых в группе решений

- а) авторитарный
- б) попустительский
- в) противоречивый
- г) демократичный

31. В этом качестве тренер способствует развитию событий в группе самим фактом своего присутствия. Он побуждает группу к действиям и как бы держит перед группой зеркало, в котором ее члены могут наблюдать свое поведение

- а) образцовый участник (идеальный партнер)
- б) эксперт
- в) аранжировщик
- г) катализатор

32. В этой роли тренер старается облегчить обмен вопросами, чувствами и информацией между участниками и помочь группе в решении ее проблем и в достижении ее целей.

- а) образцовый участник (идеальный партнер)
- б) эксперт
- в) аранжировщик
- г) катализатор

33. Этические принципы работы тренера

- а) определяются его личными принципами
- б) четко регламентированы и юридически закреплены
- в) содержатся в его должностной инструкции
- г) определяются этическим кодексом поведения психолога

46. Под обратной связью в тренинге понимают:

- (?) получение информации о ходе тренинга участниками от тренера
- (!) получение информации о воздействии упражнений на участников
- (?) установление деловых отношений с собеседником
- (?) форма установления межличностных связей

47. Назовите компоненты тренерского мастерства:

- (!) технологичность
- (!) импровизация
- (!) управление мотивацией
- (!) работа с сопротивлением

48. Деструктивная критика — это:

- (?) грубое агрессивное осуждение собеседника
- (?) использование риторических вопросов к адресату
- (?) осмеяние дел и поступков другого человека
- (!) пренебрежительные или оскорбительные суждения о личности человека и его точке зрения

49. Конструктивная критика – это:

- (?) направлена на обнаружение недостатков адресата
- (?) использование риторических вопросов к адресату
- (!) обращенная к человеку в тот момент, когда он ошеломлен неудачей
- (?) обращенная к человеку в тот момент, когда он ошеломлен успехом

50. Психологическое заражение – это:

- (?) передача собственных вирусов другому человеку или группе людей
- (!) передача своего состояния или отношения другому человеку или группе людей
- (?) передача своих идей и знаний другим людям
- (?) произвольное усваивание навыков

51. Игнорирование – это:

- (?) демонстрация пренебрежения и неуважения к собеседнику
- (?) тактичная форма прощения бестактности или неловкости, допущенной партнером
- (?) рассеянность при взаимодействии с партнером
- (!) умышленное невнимание, рассеянность по отношению к партнеру, его высказываниям и действиям.

52. Игра психологическая – это:

- (?) бессознательно совершаемая манипуляция, чаще всего взаимная
- (!) бессознательно совершаемые варварские действия, чаще всего взаимные
- (?) совершаемая сознательная манипуляция
- (?) демонстрация пренебрежения к собеседнику

53. Информационный диалог – это:

- (?) прояснение позиции партнера открытыми вопросами и ответами
- (?) общение на равных
- (?) отстаивание собственной позиции путем обмена сообщениями
- (!) прояснение позиции партнера и собственной позиции путем обмена вопросами и ответами, сообщениями и предложениями

54. Контраргументация – это:

- (?) критический разбор доводов оппонента

- (!) аналитический разбор доводов оппонента и встречное предъявление ему собственных доводов
- (?) встречное предъявление своих доводов адресату по поводу его нападок
- (?) обсуждение действий инициатора воздействия и обоснование их несоответствия целям диалога

55. Конфронтация – это:

- (!) открытое и последовательное противопоставление адресатом своей позиции и своих требований инициатору воздействия.
- (?) последовательное и настойчивое противопоставление адресатом своей позиции и требование согласия с ней
- (?) предъявление своих требований инициатору воздействия.
- (?) цивилизованное влияние на адресата

56. Манипуляция – это:

- (?) сродни понятиям харизма и обаяние
- (?) свойство личности создавать вокруг себя поле психологического притяжения
- (?) личный магнетизм
- (?) скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний и изменению отношения к чему-либо

57. Мониторинг – это:

- (?) принятие решений и выполнению действий по самонаблюдению
- (?) включенное наблюдение
- (?) видеонаблюдение за выполнением отдельных операций
- (!) сплошное наблюдение явления в его полной динамике; сканирование, прослеживание

58. Обаяние — это:

- (?) очарование, притягательная сила
- (?) собирательный образ привлекательного человека
- (?) совместная симпатия
- (?) область красноречия

59. Паралингвистические сигналы – это:

- (?) невербальные сигналы сопровождаемые речью
- (!) особенности произнесения речи и неречевых сигналов, качества голоса
- (?) неречевые сигналы демонстрирующие отношение к адресату
- (?) произнесение звуков с особым выражением

60. Подражание – это:

- (?) заимствование оборотов речи у учителя
- (?) заимствование стиля оформления внешности у стилиста
- (?) копирование пристрастий и причуд другого человека
- (!) воспроизведение слов, поступков, манер другого человека

61. Психологическое самбо – это:

- (!) психологические средства речевой самообороны, призванные охранить от варварского нападения и манипуляции
- (?) речевые формулы влияния на адресата
- (?) совместное отражение агрессии третьего лица
- (?) самооборона от реального физического нападения

62. Самопрезентация – это:

- (?) управление инициатором влияния через имидж
- (?) поддержание благоприятного впечатления с целью влияния на собеседника
- (!) управление впечатлением, которое инициатор производит с целью поддержания или усиления своего влияния на собеседника
- (?) собирательный образ привлекательности человека

63. Самопродвижение –это:

- (!) проявление собственной компетентности в действиях, наглядная демонстрация своих возможностей
- (?) удовлетворение потребности личности в самовыражении
- (?) свойство личности создавать вокруг себя поле психологического притяжения
- (?) наглядная демонстрация своих ораторских возможностей

64. Тренажер психологический – это:

- (!) система упражнений для тренировки психологических реакций
- (?) техники психологического информационного диалога
- (?) речевые формы влияния на адресата
- (?) реакция определенной группы на влияние со стороны

65. Конфромность человека - это:

- (?) податливость личности давлению других людей
- (?) форма отражения противоречий
- (?) бессознательная конфронтация
- (?) тенденция к преувеличению своих возможностей

66. Защитные механизмы личности направлены на:

- (?) когнитивное развитие
- (!) устранение чувства тревоги
- (?) положительные эмоциональные переживания
- (?) социальное благополучие

66. Компенсация направлена на:

- (?) приспособление организма и психики к среде
- (?) сохранение и восстановление функций организма
- (?) создание полноты жизни
- (!) эмоциональное благополучие

67. Аффiliation – это:

- (!) потребность в эмоционально-теплых отношениях
- (?) социальная поддержка
- (?) партнерство в общении
- (?) источник силы

68. Эмпатия – это:

- (?) способность к дружбе
- (!) способность понимать других людей
- (?) способность к рефлексии
- (?) свойство внимания

69. Суггестивная интервенция –это:

- (?) ощущение душевного дискомфорта

- (!) внушение без согласия человека
- (?) причинная обусловленность явлений
- (?) отсутствие социальной поддержки

70. Укажите лишний уровень реализации тренингового метода:

- (?) взаимодействие с отдельным участником группы
- (!) с двумя участниками группы
- (?) с группой
- (?) через группу

71. «Ребенок» по Берну это:

- (?) собрание догм и постулатов
- (?) диктующая и нормирующая часть личности
- (?) наиболее жесткая, ригидная часть личности
- (!) наиболее импульсивная и искренняя часть личности

72. «Родитель» по Берну это:

- (?) незрелая часть личности
- (!) диктующая и нормирующая часть личности
- (?) инфантильная часть личности

73. Основателем транзактного анализа является:

- (?) Адлер
- (!) Берн
- (?) Юнг
- (?) Роджерс

74. Рейфреминг – это:

- (?) внутриличностный конфликт
- (?) идентификация себя с объектом
- (!) смена рамки восприятия ситуации
- (?) часть личности

75. Речь – это:

- (?) система знаков и символов
- (!) процесс пользования языком
- (?) элементарная единица речевого общения
- (?) побуждение к деятельности

76. Контактная функция общения – это:

- (!) установление контакта как состояния обоюдной готовности к приему и передаче сообщений
- (?) форма поддержания взаимосвязи с собеседником
- (?) установление партнерских отношений с собеседником
- (?) возбуждение в партнере нужных эмоциональных переживаний

77. Интимное расстояние - это:

- (?) расстояние от непосредственного физического контакта до 100 см
- (!) расстояние от непосредственного физического контакта до 40 см
- (?) расстояние от непосредственного физического контакта до 15 см
- (?) расстояние от непосредственного физического контакта до 200 см

78. Язык – это:

- (!) система знаков и символов
- (?) элементарная единица речи
- (?) процесс влияния на адресата
- (?) система символов присущих определённой культуре

79. Стереотипы – это:

- (!) представляют собой результат обобщенного опыта
- (?) взгляды разрушающиеся при общении с другим людьми
- (?) не всегда являются предубеждениями
- (?) особое видение ситуации

80. Предубеждения – это:

- (?) чаще всего создаются у авторитарной личности
- (!) основаны на потребности человека удостовериться в ценности собственной персоны
- (?) позволяют направить агрессивность на «группу-мишень»
- (?) основаны на завышенной самооценке личности

81. Установки – это:

- (?) определяются только нашими мнениями и убеждениями
- (!) являются результатом тех влияний, которым мы подвергаемся с детства
- (?) взгляды с большим трудом меняются после 20 лет
- (?) никогда не меняются взгляды

82. Механизм социального восприятия членами группы друг друга- это:

- (!) социально-психологическая рефлексия
- (!) казуальная атрибуция
- (!) идентификация

83. Межгрупповое социальное восприятие:

- (?) актуализируется в привычных условиях
- (?) работает при восприятии «Дальнего»
- (?) работает при восприятии «Ближнего»
- (!) работает при восприятии «Свой-чужой»

84. Интерес к другому человеку можно невербально выразить:

- (?) спрятав руки за спину
- (?) пронзительным голосом
- (?) прищуренным взглядом, устремленным на собеседника
- (!) улыбкой

85. Альтруизм – это:

- (!) самостоятельный мотив в основе которого лежит любовь и бескорыстная забота о других
- (?) мотивов, основанный на личной выгоде
- (?) способность на безвозмездную жертву ради группы
- (?) высокое чувство ответственности

86. Под метаморфозой в тренинге понимается:

- (!) метафорическое развитие личности
- (?) полная перемена
- (?) полет мысли
- (?) освобождение от недостатков

87. Т-группа выполняет функцию:

- (?) научения
- (?) группы физического здоровья
- (?) группы знакомств
- (!) группы психического здоровья

88. Графическая концепция тернига это:

- (?) алгоритм создания тренинга
- (!) зримый образ технологичной концепции
- (?) теория тренинга
- (?) специальный метод тренинга

89. Векторные модели тренинга в себя включают всё, за исключением:

- (?) модель паруса
- (?) модель дома
- (!) модель медузы
- (?) модель полей

90. Технологичность создания тренинга включает в себя всё, за исключением:

- (?) подходы
- (?) три лица технологичности
- (?) алгоритм подхода
- (!) шаги деятельности

Вопросы, выносимые на зачет:

1. Понятие тренинг, основные задачи психологического тренинга.
2. История возникновения и развития тренинга
3. Тренинг и понятия «обучение», «развитие» и «образование».
4. Обучение, сфокусированное на компетенциях.
5. Андрогогический манифест М. Ноулза.
6. Модели, идеи и концепции экспериментального подхода. Модель Д.Колба.
7. Модель Х. Икехара.
8. НЛП модель.
9. Модель Дж. Марсик.
10. Области применения тренинга в практике психологической помощи и коррекции.
11. Области применения тренинга в практике обеспечения личностного роста.
12. Основные формы тренинга в развитии персонала. Виды тренингов для персонала
13. Использование психологического тренинга для комплексной оценки потенциала сотрудника – метод "центра оценки".
14. Тренинг как своеобразный метод дрессуры (И.В.Вачков).
15. Тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.
16. Тренинг как форма активного обучения.
Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и

- самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.
17. Динамика изменения поведения участников тренинга. Особенности групповой динамики на тренингах
 18. Рефлексия как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.
 19. Понятие идентификации (А.Г.Лидерс).
 20. Стандартный набор изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга.
 21. Психодинамический подход - достижение эффекта через преодоление барьеров и защитных механизмов бессознательного.
 22. Гуманистический подход - стимуляция открытости и готовности понять и принять поведение другого человека.
 23. Идеи М.Коула по классификации опосредствующих орудий (артефактов).
 24. Идеи Барки: 5 основных категорий для анализа действия в тренинге.
 25. Методы активного обучения взрослых. Основные принципы активного обучения
 26. Сравнительный анализ тренинга и практического семинара
 27. Определение тренинга и основные методы обучения, применяемые на тренинге
 28. Коучинговые технологии в тренинговой работе
 29. Роли бизнес-тренера на тренинге
 30. Правила составления программ тренингов. Алгоритм и этапы создания тренинга
 31. Работа над запросом и технологии создания тренинга. Мотивы заказчиков тренинга и наиболее частые запросы
 32. Посттренинговое сопровождение
 33. Цели, задачи и основные упражнения тренингов, направленных на повышение уровня самоменеджмента руководителя
 34. Навыки высокоэффективных людей и возможности их формирования через тренинг.
 35. Обучение сотрудников службы персонала навыкам проведения интервью при приеме на работу. Интервью по компетенциям
 36. Методы оценки результативности тренинга. Модель Д.Киркпатрика
 37. Развитие навыков эмоционального интеллекта
 38. Тренинг развития навыков ассертивности (цели, задачи, основные упражнения, планируемый результат тренинга)
 39. Коммуникативная компетентность – как одна из составляющих успешной деятельности персонала (на примере различных профессий)

40.Тренинг «Эффективная презентация» (программа, планируемый результат на примере научного исследования)

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.

Приложение 2

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
(модуля)**

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА
КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

«Методология тренинговой работы»

(Приложение 2 к рабочей программе)

Направление подготовки: 37.03.01 - психология

Профиль: консультативная психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

Королев
2023

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины является ознакомление обучающихся с теоретическими и практическими основами тренинговой деятельности в практике психолога

Основными задачами дисциплины являются:

- формирование у обучающихся четкого представления о цели, задачах и принципах тренинговой работы;
- ознакомление с историей становления тренингов;
- изучение основных направлений тренинговой деятельности;
- обучение обучающихся применению теоретических знаний на практике;
- ознакомление с этическими нормами и правилами профессиональной деятельности специалистов при проведении тренингов.

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практическое занятие 1. Методические проблемы применения психологического тренинга

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: доклад в форме презентации в рамках групповой дискуссии

Идеология подхода. Тренинг и понятия обучение, развитие и образование. Обучение, сфокусированное на компетенциях, и обучение, основанное на опыте. Модели, идеи и концепции экспериментального подхода. Психотехника, технология, метод. Прием, средства, алгоритм, стратегия, тактика воздействия

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 2. Области применения психологического тренинга.

Образовательные технологии: доклад в форме презентации в рамках групповой дискуссии

Применения тренинга в практике психологической помощи, коррекции и для обеспечения личностного роста. Традиционное применение психологического тренинга. Проблематика применения психологического тренинга для нужд управления персоналом в организации. Основные формы тренинга в развитии персонала. Использование делового и его модификаций тренинга. Доведение до автоматизма навыков работы. Закрепление навыков работы при исполнении особо важных функций. Методы воздействия ориентированные на вмешательство в развитии группы. Представления ведущего о сути и степени выраженности психологического воздействия.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 3. Виды и цели тренинга в современной психологии

Вид практического занятия: смешенная форма практического занятия.

Образовательные технологии: доклад в форме презентации в рамках групповой дискуссии, упражнения

Тренинг как тренировка. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 4. Эффект тренинга.

Вид практического занятия : практическая работа в группе

Цель: Углубить знания обучающихся об эффекте тренинга и психологическом тренинге как инструментальном действии.

Образовательные технологии: доклад в форме презентации в рамках групповой дискуссии, упражнения

Стандартный набор изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга. Психодинамический подход - достижение эффекта через преодоление барьеров и защитных механизмов бессознательного. Гуманистический подход - стимуляция открытости и готовности понять и принять поведение другого человека. Развитие внутренней и внешней свободы, уменьшение числа штампов и зажимов.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 5. Психологический тренинг как инструментальное действие.

Образовательные технологии: тренинг

Эффективное общение: воздействие и противостояние влиянию (тренинг)

Цель тренинга: развитие навыков цивилизованного взаимодействия.

для ситуаций делового и межличностного взаимодействия

Оснащение: Учебный класс без столов. Раздаточные материалы для участников. Рабочая тетрадь ведущего. Ролевые упражнения. Тематические задания. Инструкции по выполнению заданий.

Порядок работы. Обучающиеся под руководством преподавателя (тренера) практически отрабатывают умения воздействия и противостоянию влиянию по следующим вопросам:

1. Освоение концепций эффективного воздействия.
2. Освоение методов, конкретных технологий и средств конструктивного воздействия:

убеждения, аргументации;
самопродвижение, самопрезентация;
формирования благосклонности целевой персоны;
просьба;
игнорирование.

3. Исследование манипуляции как скрытой силовой борьбы, в которой партнера незаметно подводят к намерениям, решениям и действиям, отвечающим целям манипулятора:

выявление собственных «слабых струн», обуславливающих подверженность чужой манипуляции;

осознание собственных манипулятивных стратегий.

4. Отработка алгоритма противостояния манипуляции с помощью различных методов, тренировка навыков открытого конструктивного контрвоздействия с помощью методов:

эмоционального мониторинга;

психологического самбо;

информационного диалога;

конструктивной критики;

цивилизованной конфронтации;

уклонения;

контраргументации.

5. Развитие индивидуальной харизматической силы путем:

выявления скрытых личностных резервов;

совершенствование способности психологического заражения;

развитие навыков позитивного внушения;

развитие способности пробуждать импульс к подражанию.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 6. Процесс тренинга и личностная динамика участников

Вид практического занятия : практическая работа в группе

Образовательные технологии: кейс-стади.

Повышение эффективности оперативной саморегуляции (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях). Построение модели идеального поведения во внешнем плане. Социокультурная природа психологического тренинга. Процесс тренинга - использование культурно созданного и накопленного опыта. Психологические школы и культурные типы тренинга.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 7. Зона ближайшего развития участников тренинга.

Цель: Закрепить знания о процесс тренинга, личностной динамике участников, зоне ближайшего развития участников тренинга.

Образовательные технологии: доклад в форме презентации в рамках групповой дискуссии

Механизм овладения-присвоения обеспечивающий заключительную и самую важную стадию изменения поведения. Существование зоны ближайшего развития (ЗБР). Процесс совместной деятельности наставника и ученика. Понятие о многомерном пространстве тренинга. Необходимые психологические предпосылки для осуществления эффективного общения в жизни.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 8. Развёрнутый план тренинга, расписание тренинга «Тренинг - эффективная коммуникация и межличностные отношения»

Образовательные технологии: тренинг

Цель: выработать стратегию эффективного общения и умение вести себя в деловых переговорах.

Количество участников: учебная группа.

Оснащение: класс на 20 посадочных мест, доска, бумага, цветные карандаши.

Сценарий:

Вступительная часть.

Уже на этом этапе необходимо вводить правила (нормы) работы группы:

Закон «ноль-ноль», предусматривающий своевременное начало тренинга, его окончание и столь же своевременное возвращение в аудиторию после перерыва.

Обращение друг к другу на «ты» (для работы с детьми эта норма может быть несколько изменена, но обращение к ведущему по имени, без отчества весьма желательно).

Работа «от и до»: человек, принявший решение об участии в тренинге, изыскивает возможность присутствовать на всех занятиях с начала до самого конца.

Конфиденциальность информации, обсуждаемой в группе, ее закрытость для обсуждения за пределами тренинговой ситуации.

Знакомство.

Этот этап присутствует в работе группы всегда, но он имеет разные формы и длительность. Выделим три типичных ситуации:

участники не знакомы друг с другом;

участники знакомы друг с другом, но тренер для них — новый человек;

участники и тренер знакомы друг с другом.

В первом случае этап знакомства будет достаточно продолжительным, так как необходимо решить несколько важных задач:

- узнавание и запоминание имен друг друга,

- взаимоподдержка,

- самопредъявление участников.

Основная часть.

Задание 1. Упражнение «Давайте познакомимся».

Задание 2. Учимся расслабляться (психотехника снятие напряжения).

Задание 3. «Глаза в глаза» (упражнение на установление контакта)

Задание 4. «Спина к спине» (опыт нерефлексивного общения).

Задание 5. «Светило» (умение формировать своё пространство).

Задание 6. Игра «Крокодил» (невербальная коммуникация).

Задание 7. Я тебя понимаю (обратная связь).

Задание 8. «Горячий стул» (отражение чувств).

Задание 9. Телеграммы (пожелания партнеру).

Задание 10. Я " реальный идеальный; глазами других (проективный рисунок).

Задание 11. Убеждение (упражнение на аргументацию, убеждение).

Задание 12. Пристройку (упражнение на ведение партнера).

Задание 13. Игра «Администратор гостиницы» (достижение успеха при взаимодействии)

Заключительная часть. Обсуждение итогов. Шеринг.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Практическое занятие 9. Ключевая роль тренера в формировании зоны ближайшего развития участников тренинга .

Образовательные технологии: доклад в форме презентации в рамках групповой дискуссии, упражнение

Овладение успешными культурно-историческими инструментами, которые опосредствуют человеческое поведение и придают ему характер совместимости с конкретной социальной средой. Инструменты развития: ритуалы, паттерны поведения, нормы, сценарии общения. Основная задача психологического тренинга.

Понятие интериоризация. Модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане. Модификация и закрепление. "Перестройка смысловых образований": трансформирование самой деятельности, включение субъекта в новую систему деятельностей, чтобы воздействовать на его установки. тапы динамики.

Продолжительность занятия - 2 ч.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Психологический тренинг и современная психологическая практика	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модель Д.Колба. 2. Модель Х. Икехара. 3. НЛП модель. 4. Модель Дж. Марсик. 5. История создания социально-психологического тренинга
2.	Методические проблемы применения психологического тренинга	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Использование психологического тренинга для комплексной оценки потенциала сотрудника – метод "центра оценки" 2. Использование психологического тренинга для обеспечения личностного роста и совершенствования. 3. Тренинг как своеобразный метод дрессуры (И.В.Вачков). 4. Тренинг как форма активного обучения.
3	Области применения психологического тренинга	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону. 2. История возникновения и развития тренинга 3. Идеи М.Коула по классификации опосредствующих орудий (артефактов). 4. Идеи Барки: 5 основных категорий для анализа действия в тренинге.
4	Виды и цели тренинга в современной психологии	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Динамика изменения поведения участников тренинга. 1.2 Обучение ритуалам общения и взаимодействия. 1.3 Рефлексия как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний. 1.4 Понятие идентификации (А.Г.Лидерс).
5	Эффект тренинга	<p>Презентации по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг с позиций психодинамического подхода 2. Тренинг в контексте гуманистической психологии 3. психологии 4. Тренинг как источник изменений: от защит к развитию
6	Психологический тренинг как инструментальное действие	<p>Презентации по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социокультурная природа психологического тренинга. 2. Процесс тренинга 3. Психологические школы и культурные типы тренинга.
7	Процесс тренинга и личностная динамика участников	<p>Презентации по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Личностная динамика как цель тренинга 2. Типология личностной динамики 3. Предпосылки личностной динамики в процессе тренинга
8	Зона ближайшего развития участников тренинга	<p>Презентации по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Интериоризация и экстериоризация 2. Культурно-исторические инструменты развития: ритуалы, паттерны поведения, нормы, сценарии общения. 3. Тренинг как источник преобразования личностных

		СМЫСЛОВ
9	Развёрнутый план тренинга, расписание тренинга	Подготовка сценария тренинга 1. Тренинг коммуникативной компетентности 2. Тренинг личностного роста 3. Тренинг уверенности в себе 4. Тренинг саморегуляции 5. Тайм-менеджмент 6. Тренинг принятия решений 7. Мозговой штурм
10	Ключевая роль ведущего психологического тренинга в формировании зоны ближайшего развития участников	Подготовка сценария тренинга 1. Разрешение конфликтов и медиация 2. Тренинг личностного роста 3. Смысловые трансформации 4. Мотивационный тренинг для персонала крупного ретейла 5. Тайм-менеджмент для старшеклассников

1. Указания по проведению контрольных работ для обучающихся факультета заочного обучения

Не предусмотрено учебным планом

2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Невеев, А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / Невеев А.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 256 с. <http://znanium.com/catalog/product/1015858>
2. Групповая работа с детьми и подростками: учебно-методическое пособие / Л.А. Цветкова; Т.Г. Яничева. - Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского Государственного Университета, 2021. - 56 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457936>

Дополнительная литература:

1. Левкин, В. Е. Тренинг эффективного общения / В. Е. Левкин; В.Е. Левкин. - М.| Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 142 с. - ISBN 978-5-4475-8771-0. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450204>
2. Левкин, В. Е. Тренинг конфликтонезависимости / В. Е. Левкин; В.Е. Левкин. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 166 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450205>
3. Левкин, В.Е. Тренинг сверхсензитивности / В.Е. Левкин. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 132 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486256>

Рекомендуемая литература:

1. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга СПб: Питер, 2002.
2. Зайцева Т.В. Психологический тренинг как инструментальное действие. М.: Смысл, 2002.
3. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Под ред. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004.
4. Инструменты развития бизнеса: тренинг консалтинг / Составители Л. Кроль, Е. Пуртова – М., Независимая фирма «Класс», 2002.
5. Кроль Л.М., Михайлова Е.Л. Тренинг третеров: как закалялась сталь. М., Независимая фирма «Класс», 2004.
6. Ли Д. Практика группового тренинга – СПб.: Питер, 2002.
7. Митрошенков О.А. Эффективные переговоры. М., Весь мир, 2000.
8. Рассел Т. Навыки эффективной обратной связи. 2-е изд. СПб.: Питер 2002.
9. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. СПб.: Питер, 2001.
10. Рудестам К. Групповая психотерапия. СПб.: Питер, 2001.
11. Сидоренко Е.В. Тренинг воздействия и противостояния влиянию. СПб.: Речь, 2002.
12. Шейнов В.П. Психологическое воздействие. Минск. Харвест, 2007.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>