Подписано электронной подписью:

Вержицкий Данил Григорьевич

Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»

Дата и время: 2024-02-21 00:00:00

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Кемеровский государственный университет»

Кузбасский гуманитарно-педагогический институт

(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«23» марта 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.08.04 Технология группового тренинга

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год набора 2019

Новокузнецк, 2023

Лист внесения изменений
В РПД Б1.В.08.04 Технология группового тренинга

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 9 от 23.03.2023 г.)

для ОПОП 2019 года набора на 2023 / 2024 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 6 от 22.03.2023 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики

протокол № 7 от 07.03.2023 г.

Алонцева А. И. / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

Оглавление

1. Цель дисциплины	4
1.1 Формируемые компетенции	4
1.2 Индикаторы достижения компетенций	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине	5
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.....	6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины	7
3.1 Учебно-тематический план	7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы	8
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.	16
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	19
5.1 Учебная литература.....	19
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	19
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	20
6 Иные сведения и (или) материалы.	20
6.1. Письменные учебные работы	20
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации	30

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее - ОПОП):ПК-6, ПК-14.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Код и название компетенции	
Профессиональная	ПК-6.	способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих
Профессиональная	ПК-14	способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Дисциплины и практики, формирующие компетенции данной дисциплины

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
ПК-6- способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих	Б1.Б.09 Психология стресса и стрессоустойчивого поведения Б1.Б.11 Психологическая коррекция и реабилитация; Б1.В.08 Тренинговые технологии в работе психолога служебной деятельности; Б1.В.08.04 Технология группового тренинга; Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
<p>ПК-14 - способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p>	<p>Б1.Б.13 Психология конфликта Б1.Б.34 Пенитенциарная психология Б1.В.01 Методы профилактики профессиональной деформации личности субъектов служебной деятельности Б1.В.08 Тренинговые технологии в работе психолога служебной деятельности Б1.В.08.02 Тренинг личностного роста Б1.В.08.04 Технология группового тренинга Б1.В.14 Психология агрессивного поведения субъектов служебной деятельности Б1.В.ДВ.02.01 Психология девиантного и аддиктивного поведения Б1.В.ДВ.02.02 Базовые теории и методы психотерапии Б1.В.ДВ.05.01 Психология безопасности Б1.В.ДВ.05.02 Информационная безопасность в служебной деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа</p>

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
<p>ПК-6 - способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих</p>	<p>Знать: – алгоритм и этапы разработки программы тренинга Уметь: – разрабатывать программы Владеть: – навыком разработки программ психологической подготовки сотрудников</p>
<p>ПК-14 - способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц</p>	<p>Знать: – этапы разработки программы, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц; Уметь:</p>

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	<p>– разрабатывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц;</p> <p>Владеть:</p> <p>– навыками разработки и реализации программ, направленных на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, профессиональной деформации</p>

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.

Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	64	40
Аудиторная работа (всего):	64	40
в том числе:		
лекции	18	10
практические занятия, семинары	46	30
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	30	14
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):		
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
творческая работа (проект программы тренинга)		
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	44	68
4 Промежуточная аттестация обучающегося – экзамен	36	36
объём часов, выделенный на промежуточную аттестацию:	6 сем.	6 сем.

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 6									
1	Раздел 1. Психологический тренинг в психологической подготовке сотрудников и служащих	22	4	8	10	2	4	16	
1.1	Тренинг как форма интерактивного обучения. Виды тренингов	10	2	4	4	2	2	6	УО, (ПЗ)
1.2	Тренинговая группа, принципы и правила ее работы	12	2	4	6		2	10	УО, ПЗ, упражнения на обратную связь
2	Раздел 2. Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих	36	8	16	12	4	10	22	
2.1	Организация группового тренинга	10	2	4	4	2	-	8	УО эссе «Портрет идеального ведущего»
2.2	Ведущий тренинга: роль, функции, требования приемы работы	10	2	4	4	0	4	6	
2.3	Методы групповой работы в тренинге психологической подготовки сотрудников и служащих	16	4	8	4	2	6	8	Подготовка, проведение элементов тренинга
3	Раздел 3. Алгоритм и этапы разработки программы тренинга	30	6	12	12	4	10	16	
3.1	Этапы разработки тренинга психологической подготовки сотрудников, служащих	10	2	4	4	2	2	6	проведение упражнений, игр к разным этапам тренинга
3.2	Виды и структура программ психологической подготовки сотрудников, служащих	10	2	4	4	2	4	4	Проект и анализ пояснительной записки,
3.3	Структура тренингового занятия психологической подготовки сотрудников, служащих	10	2	4	4	0	4	6	Проект гр. занятия, проведение
	Раздел 4. Защита разработанных программ тренинга	20	-	10	10	-	4	16	

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лек.ц.	практ.		
Семестр 6									
4.1	Защита программ тренинга и проведение части тренингового занятия по психологической подготовке сотрудников, служащих	20	-	10	10		4	16	Итоговый тест, защита программ проведение тренинг занятия
Всего:		108	18	46	44	10	30	68	36- контроль
Промежуточная аттестация - экзамен									

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 5 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1	Психологический тренинг в психологической подготовке сотрудников и служащих	
1.1	Занятие 1. Тренинг как форма интерактивного обучения. Виды тренингов	Психологический тренинг: понятие, особенности, история использования групповой тренинговой работы. Цели, задачи психологических тренингов. Возможности использования групповой работы в психологической подготовке сотрудников, служащих. Разные основания для классификации тренингов. Основные виды психологических тренингов.
1.2	Занятие 2. Тренинговая группа, принципы, правила ее работы в ней	.Понятие и характеристики группы, понятие групповой динамики применительно к тренингу. Стадии развития группы в тренинге (отечественный и зарубежный подходы). Управление групповыми процессами.
2	Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих	
2.1	Занятие 3. Организация группового тренинга	Требования к комплектованию групп. Временные рамки отдельного занятия и программы тренинга в целом. Пространственное расположение участников тренинга. Особенности организации работы на разных фазах тренинга и тренингового занятия: знакомства, разогрева, основного содержания, завершения.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
2.2	Занятие 4. Ведущий тренинга: роль, функции, требования, приемы работы	Специфика тренерской деятельности. Основные требования к личности и профессиональным навыкам ведущего группы. Стили ведения тренинга. Анализ трудностей и проблемных ситуаций для ведущего. Создание благоприятного климата и фасилитирующих отношений в группе. Креативность, гибкость ведущего.
2.3	Занятие 5-6. Методы групповой работы в тренинге психологической подготовки сотрудников и служащих	Групповая дискуссия: цели применения, общая характеристика процесса. Этапы и фазы групповой дискуссии: ориентировка, оценка, завершающая фаза. Профессиональные умения ведущего при проведении дискуссии. Типы дискуссии. Формы проведения. Эффекты групповой дискуссии Игра как метод групповой психологической работы. Исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации. Преимущества игры в моделировании ситуации. Общие тренинговые методы (др. игровые, развития социальной перцепции, телесно-ориентированой терапии, медитативные. Специфика упражнений и игр на разных стадиях тренинга. Оценка эффективности тренинга.
3	Алгоритм и этапы разработки программы тренинга	
3.1	Занятие 7. Этапы разработки тренинга психологической подготовки сотрудников, служащих	Основные этапы разработки тренинга: формулирование концепции и целей; разработка программы, создание дизайна тренинга, методическое насыщение, описание методички по ведению тренинга, создание рабочих материалов. Алгоритм выбора содержания тренинга. Способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих, в том числе разрабатывать этапы психологического тренинга.
3.2	Занятие 8. Виды и структура программ психологической подготовки сотрудников, служащих	Виды программ: общие, специальные, целевые. Принципы планирования и разработки тренинга. Принципы, слои (содержательный, личностный, групповой), модели разработки тренинга. Структура тренинга и его программы: титульник,

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
		<p>пояснительная записка, учебно-тематический план, содержание (сценарий) занятий, список используемых источников, приложения. Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации.</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
2.2	Занятие 9. Структура тренингового занятия психологической подготовки сотрудников, служащих	Структура занятия, его структурные и обязательные элементы, блоковые этапы занятия. Анализ тренингового занятия, его схема; подходы к анализу программы тренинга.
<i>Содержание практических занятий</i>		
1	<i>Психологический тренинг в психологической подготовке сотрудников и служащих</i>	
1.1	Занятие 1-2. Тренинг как форма интерактивного обучения: Виды тренингов	<p>Знакомство с содержанием дисциплины. Постановка цели обучения. Эссе «Возможности использования групповой работы в психологической подготовке сотрудников (служащих). Рассмотрение разных видов тренинга (коммуникативный, личностного роста, командообразования, снятия эмоционального напряжения, повышения стрессоустойчивости, профилактики проф. выгорания, работы в напряженной обстановке и пр.). Формулирование целей и задач к разным видам тренинга (круглый стол).</p> <p>Подготовить и провести упражнения для каждого вида тренинга СРС: Заполнение таблицы (особенности рассматриваемых видов тренинга), рефлексия способов классификации</p>
1.2	Занятие 3-4. Тренинговая группа, принципы и правила ее работы.	<p>Обсуждение 1) принципов работы в тренинге: обратной связи, самопознания, безопасности, объективизации поведения, равноправного участия и пр. – круглый стол.</p> <p>2) Правила поведения в группе – отработка процедуры их принятия; рассмотрение способов выработки правил поведения в группе в игровой форме.</p> <p>Обзор подготовленных упражнений /игр, проведение наиболее интересных с точки зрения группы</p> <p>СРС: подобрать упражнение/игры на выработку правил работы группы, получения обратной связи</p>
2	<i>Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих</i>	
2.1	Занятие 5-6. Организация группового тренинга	Мозговой штурм Условия проведения идеального тренинга Сообщение: Способы и требования комплектования групп.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
		<p>Обсуждение требований к организации тренинга (пространство, оснащение, время и пр). Возможные роли и типы поведения участников группы. Выработка способов взаимодействия с участниками группы с разным типом поведения (пассивный, чрезмерно активный, спорщик, нарушающий дисциплину, эксперт/лидер) – мозговой штурм.</p> <p>Проведение упражнений/игр на получение обратной связи.</p> <p>Подгрупповая работа: разработка анонса будущего тренинга, его представление (афиша, объявление, листовка, видеоролик)– выбор наиболее яркой разработки.</p> <p>СРС: разработка/подбор упражнений /игр, направленных на создание благоприятного климата в группе.</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
2.2	Занятие 7-8. Ведущий тренинга: роль, функции, требования, приемы работы	<p>Круглый стол. Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональные умения и навыки ведущего тренинга. 2. Личностные качества ведущего. 3. Стили ведения тренинга (их преимущества и ограничения) 4. Способы создания благоприятного климата и условий для коммуникативного взаимодействия в служебном коллективе. 5. Использование конфликта в групповой работе в ходе тренинга. <p>Мозговой штурм «Портрет идеального ведущего», рефлексивное эссе «Я как ведущий тренинга». Обзор упражнений/Игр, направленных на создание благоприятного климата, проведение наиболее интересных (выбор группы).</p> <p>СРС: подготовка в подгруппах игры (деловой, ролевой, провакационной) дискуссии для проведения в группе.</p>
2.3	Занятие 9-10. Методы групповой работы в тренинге психологической подготовки сотрудников и служащих: использование дискуссий, игр.	<p>Дискуссия, обсуждение вопросов:- Что такое деловая игра, каковы ее особенности?- Что такое структурированная и неструктурированная дискуссия? - Какой вид дискуссии более «безопасен» для начинающего тренера? Почему? Каковы психологические эффекты групповой дискуссии?- Как вы понимаете фразу «Игра задает новую модель мира, приемлемую для ее участников? В чем заключаются наиболее важные цели применения игровых процедур в тренинге.</p> <p>Разработка правил ведения дискуссии в тренинге (работа в подгруппах). Обзор подготовленных игр, дискуссий, проведение деловой, ролевой игр, дискуссии. Анализ работы ведущего.</p> <p>СРС: разработка кейса, творческого задания для сотрудников служебной деятельности, подбор упражнения на развитие социальной перцепции; подготовка сообщений по тематике 11-12.</p>
2.4	Занятие 11-12. Методы групповой работы в тренинге психологической подготовки сотрудников и служащих:	<p>Сообщения, их обсуждение:</p> <p>Речь как средство воздействия в тренинге.</p> <p>Невербальные средства коммуникации, их использование в тренинге.</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
	использование кейсов, творческих заданий и приемов развития социальной перцепции	Раппорт и подстройка в тренинге, виды упражнений Обзор подготовленных упражнений/игр, кейсов, проведение наиболее интересных с точки зрения группы, их обсуждение (специфика, особенности проведения, область использования). Анализ работы ведущего.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
3.	Алгоритм и этапы разработки программы тренинга	
3.1	Занятие 13-14. Этапы разработки тренинга психологической подготовки сотрудников, служащих	Разработка памятки «Как правильно разработать тренинг», обсуждение особенностей работы ведущего на каждом из этапов разработки тренинга. Выполнение практико-ориентированных заданий, связанных с условиями разработки тренинга.
3.2	Занятие 15-16. Виды и структура программ психологической подготовки сотрудников, служащих	Разработка пояснительной записки для разных видов тренинга. Взаимный анализ пояснительных записок (письменно, индивидуально). Анализ предложенных программ тренинга (в подгруппах) СРС: приготовить задания для фазы знакомства, разогрева, завершения (занятия, тренинга).
3.3	Занятие 17-18. Структура тренингового занятия психологической подготовки сотрудников, служащих	Элемент тренингового занятия. Фазы знакомства, разогрева, завершения. Разработка проекта занятия по предложенной тематике (в подгруппах), их защита. СРС: разработка сценария тренингового занятия по тематике индивидуального задания.
4	Защита разработанных программ тренингов	
4.1	Занятие 19-20. Защита программ тренинга	Представление и защита программы тренинга: развития коммуникативных качеств; -профилактики конфликтов; -командообразования; -лидерства; -личностного роста; -снятия эмоционального напряжения, повышения психологической устойчивости; -снижения агрессивности; -развития волевых качеств, саморегуляции и самоуправления; -повышения стрессоустойчивости; -развития профессионально-значимых познавательных качеств (наблюдательности, внимания, памяти, творческого воображения); -развития интуиции, умения ориентироваться в сложной ситуации; -профилактики эмоционального выгорания; -профилактики профессиональной деформации и т.д. Групповой анализ представленных программ, составление группового рейтинга по результатам

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
		защиты.
4.2	Занятие 21-22. Трениговое занятие в рамках разработанного тренинга	Занятие с элементами тренинга. Представление занятия и проведение его части в группе. Групповой анализ занятия, работы ведущего группы.
4.3	Занятие 23. Итоговое занятие	Итоговый тест, рефлексия прослушанного курса, оценка достижения поставленной цели.
Промежуточная аттестация -экзамен		

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 6.

Таблица 6 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам для студентов очной формы обучения (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы
Текущая учебная работа ОФО				
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (конспект) (9 занятий)	0,5 балла посещение 1 лекционного занятия	3-6
		Практические/семинарские занятия (23 занятия).	0,5 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-85% 1 балл – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	11-23
		Сообщение по теме занятия (не более 2х)	За одно сообщение – 3-5 без презентации –3-4 балла с презентацией4-5 балла	6-10
		Эссе (2)	2 балла (пороговое значение) 4 балла (максимальное значение)	4-8
		Разработка, анализ пояснительной записки,	3 балла (пороговое значение) 7 баллов (максимальное значение)	6-14
		Проведение упражнений, игр (не более4; всего 7 занятий)	3 баллов (пороговое значение) 5 балла (максимальное значение)	12-20
		Разработка и проведение занятия (его части)	4-9 баллов 4 балла (пороговое значение) 9 баллов (максимальное значение)	4-9
		Защита итогового проекта тренинга	От 5 до 10 баллов 5 баллов (пороговое значение)	5-10

			7 баллов (максимальное значение без презентации) 10 баллов (максимальное значение, с презентацией)	
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	40 (100% /баллов приведенной шкалы)	Итоговый тест (или теоретический вопрос)	10 баллов - 51 - 65% правильных ответов 15 баллов - 66 - 84% правильных ответов 20 баллов - 85 - 100% правильных ответов	10-20
		Практическое задание 1	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5-10
		Практическое задание 2	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5-10
Итого по промежуточной аттестации (экзамен)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

Таблица 6.1 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам для студентов очно -заочной формы обучения (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы
Текущая учебная работа ОЗФО				
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (конспект) (5 занятий)	1 балл посещение 1 лекционного занятия	2-5
		Практические/семинарские занятия (15 занятий).	1 балл - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-85% 2 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	15-30
		Сообщение по теме занятия (не более 2х)	За одно сообщение – 3-5 без презентации – -3-4 балла с презентацией 4-5 балла	6-10
		Эссе (2)	2 балла (пороговое значение) 4 балла (максимальное значение)	4-8
		Разработка, анализ пояснительной записки,	3 балла (пороговое значение) 6 баллов (максимальное значение)	6-12
		Проведение упражнений, игр (6 занятий, не более 3 раз)	3 баллов (пороговое значение) 5 балла (максимальное значение)	9-15
		Разработка и проведение занятия (его части)	4-10 баллов 4 балла (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	4-10
		Защита итогового проекта тренинга	От 5 до 10 баллов 5 баллов (пороговое значение)	5-10

			7 баллов (максимальное значение без презентации) 10 баллов (максимальное значение, с презентацией)	
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	40 (100% /баллов приведенной шкалы)	Итоговый тест (или теоретический вопрос)	10 баллов - 51 - 65% правильных ответов 15 баллов - 66 - 84% правильных ответов 20 баллов - 85 - 100% правильных ответов	10-20
		Практическое задание 1	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5-10
		Практическое задание 2	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5-10
Итого по промежуточной аттестации (экзамен)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

Итоговая оценка выставляется в ведомость согласно следующему правилу (таблица 7):

Таблица 7 - Оценка уровня сформированности компетенций в промежуточной аттестации

Критерии оценивания компетенции	Уровень сформированности компетенции	Итоговая оценка	Оценка по 100-балльной шкале
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен решать практические профессиональные задачи, допускает множественные существенные ошибки в ответах, не умеет интерпретировать результаты и делать выводы	недопустимый	неудовлетворительно	Менее 51
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен решать практические профессиональные задачи, допускает несколько существенных ошибок в решениях, может частично интерпретировать полученные результаты, допускает ошибки в выводах	Пороговый	удовлетворительно	51-65
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах	повышенный	хорошо	66-85
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает	продвинутый	отлично	86-100

материал, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических профессиональных задач. Правильно интерпретирует полученные результаты и делает обоснованные выводы			
---	--	--	--

5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва :Юрайт, 2019. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/437296>

Дополнительная учебная литература

1. Невеев, А. Б. Тренинг в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Б. Невеев. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 256 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1015858>

2. Основы социально-психологического тренинга[Электронный ресурс]: Пособие / Василенко М.А. - Ростов-на-Дону :Феникс, 2017. - 125с. - ISBN 978-5-222-22832-6. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/911352>

3. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва :Юрайт, 2019. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/434158>

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

№ п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом
1.	204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации; Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья. Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система. Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.),	654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2

	<p>LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	
2.	<p>401a Зал для тренингов Учебная аудитория для проведения: - занятий практического типа; - тренингов; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля. Оборудование: <i>стационарное</i> - стулья раскладные, зеркала, ковровое покрытие, музыкальный центр; <i>переносное</i> - Web-камера, колонки, микрофон.</p>	654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

База профессиональных данных «Мир психологии» –Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1.Письменные учебные работы

Для закрепления практических навыков, полученных в ходе изучения дисциплины студенты (в обязательном порядке)выполняют следующие виды письменных работ (проекты), которые сдают в распечатанном виде, оформленные в соответствии с требованиями оформления письменных работ, с предварительной их защитой на учебном занятии.

Виды проектных работ

- пояснительная записка программы для одного из вида группового тренинга; анализ одного из проектов пояснительной записки (письменный);
- групповое занятие для одного из видов тренинга;
- программы тренинга, предназначенного для психологической подготовки сотрудников, направленная на (по выбору):

развития коммуникативных качеств;
 профилактики конфликтов;
 командообразования;
 лидерства;
 личностного роста;
 снятия эмоционального напряжения, повышения психологической устойчивости;
 снижения агрессивности;
 развития волевых качеств, саморегуляции и самоуправления;
 повышения стрессоустойчивости;
 развития профессионально-значимых познавательных качеств (наблюдательности, внимания, памяти, творческого воображения);
 развития интуиции, умения ориентироваться в сложной ситуации;
 профилактики эмоционального выгорания;
 профилактики профессиональной деформации

Если проект программы, занятия, пояснительной записки не соответствует структуре, оформлены не в соответствии с требованиями - они возвращаются студенту на доработку.

Требования к программе тренинга

1. **Название программы.**
2. **Пояснительная записка:**
 - Теоретические основания тренинга. Ключевое понятие, используемое в названии и формулировке цели (1-2 абзаца).
 - Цель тренинга
 - Задачи тренинга (раскрывают поставленную цель).
 - Основная сфера воздействия (эмоциональная, поведенческая когнитивная).
 - Значимые характеристики группы:
 - количество участников;
 - возраст;
 - гомо/гетерогенность по различным критериям;
 - способ набора группы;
 - предполагаемая степень знакомства участников группы между собой;
 - специфические характеристики группы (если есть).
 - Длительность работы группы (общее время тренинга)
 - Режим работы группы (количество и длительность занятий, частота проведения занятий).
 - Условия и средства, необходимых для проведения тренинга («приборы и материалы»).
 - Методы оценки эффективности тренинга.

Учебно-тематический план тренинга (распределение задач по дням тренинга)

№	Наименование разделов (занятий)	Всего час.	В том числе:	
			лекции	практические занятия
1	Адаптация работника, актуальный	3	0,5	2,5

	уровень адаптации			
1.1.	Давайте познакомимся	1,5	0,5	1,0
1.2.	Невербальные средства общения	1,5	0	1,5
2	Психофизиологический аспект адаптации.	3	0,5	2,5
2.1				
2.2				
...				
3	Собственно профессиональный компонент адаптации	4	1	3
3.1				
...				
4	Социально-психологический аспект адаптации	3	0,5	2,5
4.1				
...				
Итого:		13	2,5	10,5

Проектзанятия

Раздел 1. «Адаптация работников, актуальный уровень адаптации»

Описание упражнений, используемых в тренинге, с указанием цели каждого упражнения, его примерной длительности и рефлексивных вопросов после упражнения.

Занятия №.. Тема:

Цель.

Задачи:

План занятия

0. Обсуждение предыдущего занятия и домашнего задания – ... мин.

1. Разминочная часть – ... мин.

1.1 Упр. «.....» – ... мин. [.....]

1.2 Упр. «.....» – ... мин. [.....]

2. Основная часть (основное упражнение или серия упражнений) - ... мин.

1.1 Упр. «.....» – ... мин. [.....]

1.2 Упр. «.....» – ... мин. [.....]

3. Снятие напряжения - ... мин.

1.1 Упр. «.....» – ... мин. [.....]

1.2 Упр. «.....» – ... мин. [.....]

4. Рефлексия занятия.

5. Ритуал прощания.

Содержание занятий

В соответствии с планом прописываются содержание каждого упражнения. Отражают: название упражнения, ее цель. Необходимый инструментарий, непосредственное содержание упражнения, вопросы позволяющие проанализировать проведенное упражнение.

В конце указывается список используемых источников.

Итоговый тест

Выбери правильный вариант ответа:

1. Психологический тренинг – это:

- а) способ получения новой психологической информации и экстренной психологической помощи;
- б) форма активного обучения, направленная на коррекцию личности;
- в) форма активного обучения навыкам поведения и развития личности;
- г) все перечисленное выше.

2. Получение информации о состоянии партнера, его восприятию поведения собеседника, получило название

- а) эмпатии;
- б) общения;
- в) психодиагностики;
- г) обратной связи.

3. Тренинг личностного роста, ориентированный на внутриличностный контекст работы, относится к виду тренинга:

- а) Я – социальная группа
- б) Я – другие люди;
- в) Я - профессия;
- г) Я – Я.

4. К функциям обратной связи не относится:

- а) регуляция эмоциональных состояний;
- б) регуляция межличностных отношений;
- в) формирование Я-концепции;
- г) регуляция поведения человека.

5. Наиболее оптимальным для работы тренинга считается состав группы из:

- а) 12-20 человек;
- б) 8-15 человек;
- в) 10-25 человек.

6. По типу процессов все игры психологического тренинга принято подразделять на:

- а) деловые и ролевые;
- б) деловые и учебные;
- в) операционные и деловые;
- г) операционные и ролевые.

7. Статус – это ...

- а) регулятор поведения человека в группе;
- б) модель поведения человека в определенной ситуации;
- в) место человека в группе.

8. Фактором, снижения групповой сплоченности является –

- а) присутствие в группе оппозиционера;
- б) неумелое руководство ведущего;
- в) гомогенность состава группы;
- г) атмосфера психологической безопасности.

9. Стилль руководства, для которого характерно единоличное принятие решений:

- а) попустительский;
- б) авторитарный;
- в) демократический;

г) авральный.

10. Форма групповой дискуссии, в которой ведущий не ставит задачи, не формулирует вопросы, все делает сама группа -

- а) свободная;
- б) программированная;
- в) компромиссная.

11. К методам модификации поведения относится:

- а) анализ продуктов деятельности;
- б) тренинг уверенности;
- в) тест;
- г) беседа.

12. Представление человека о самом себе: о своем уме, теле, способностях, чертах характера – это ...

- а) самооценка;
- б) Я-образ;
- в) рефлексия;
- г) обратная связь.

13. Личность – это ...

- а) совокупность врожденных признаков человека;
- б) накопленный социальный опыт человека;
- в) социальная сущность человека, основанная на его врожденных особенностях;
- г) нет правильного ответа.

14. Целью групповой дискуссии не является –

- а) развитие сплоченности группы;
- б) самораскрытие участников группы;
- в) совместный поиск и принятие единого решения;
- г) отстаивание своей индивидуальности участниками группы.

15. Тренинг (сценарий, программа) создается под:

- а) под конкретного ведущего;
- б) под конкретную группу;
- в) под конкретные условия;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

16. Парадигма, в рамках которой тренинг рассматривается как подкрепление формирования нужного способа поведения, это –

- а) тренировка;
- б) дрессировка;
- в) активное обучение;
- г) метод создания условий.

17. Первым стал использовать групповой тренинг как способ психологической помощи:

- а) Д. Карнеги;
- б) З. Фрейд;
- в) К. Левин;
- г) М. Форверг.

18. Перевод поведения участников тренинга с импульсивного на осознанный уровень, согласно принципа:

- а) экспериментирования;
- б) обратной связи;
- в) объективизации;
- г) от простого к сложному.

19. Воспринимаемая и используемая форма обратной связи, несущая реальные сведения о том, как воспринимается человек своим собеседником:

- а) аппаратная;
- б) невербальная;
- в) позитивная;
- г) конструктивная.

20. Тренинг считается эффективным только при условии, если:

- а) эффект проявляется уже во время работы в группе;
- б) эффект проявляется сразу после окончания работы в группе;
- в) все эффекты работы в группе закрепляются и не требуют подкрепления;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

21. Вид группы, члены которой подвержены внешним воздействиям, идеям, образцам поведения, получил название –

- а) диффузной;
- б) открытой;
- в) формальной;
- г) функциональной.

22. Совокупность процессов и явлений, происходящих в группе на всем протяжении ее существования, получил название -

- а) групповой сплоченности;
- б) группового эффекта;
- в) социальных ролей;
- г) групповой динамики.

23. Импульсивное, невыдержанное, активное, конфликтное поведение, с ориентацией на взаимодействие и общение с окружающими - характерно для типа темперамента:

- а) холерика;
- б) меланхолика;
- в) сангвиника;
- г) флегматика.

24. Особым образом организованное взаимодействие в виде совместного обсуждения и анализа проблемной ситуации (вопроса, задачи), основной метод психологического тренинга – это ...

- а) групповое общение;
- б) групповое единомыслие;
- в) групповая сплоченность;
- г) групповая дискуссия.

25. Ролевая игра задается

- а) ведущим;
- б) ситуацией;

- в) навыками командного взаимодействия;
- г) опытом ее участников.

26. Основным признаком психологической тренинговой группы не является

- а) определенные отношения между участниками
- б) способность участников включаться в согласованные действия
- в) стремление вести себя в соответствии с принятыми нормами
- г) объединение по социальному признаку.

27. Редкий тип людей, обладающий удивительно острым слухом и великолепной памятью; при общении им не обязательно смотреть на собеседника или прикасаться к нему, главное - слышать его. Это -

- а) аудиал;
- б) визуал;
- в) кинестет.

28. Темперамент является основой для формирования -

- а) поведения;
- б) характера;
- в) способностей;
- г) мотивации.

29. Набор способов поведения участников группы и выполняемых функций, которые представляются уместным, реализуются в данном социальном контексте, это:

- а) правила;
- б) роли;
- в) нормы.

30. Перечислите категории людей, которых не допускают к участию в психологическом тренинге.

31. Основной целью групповой работы в тренинге является:

- а) овладение психологическими знаниями;
- б) открытие и актуализация потенциала личности;
- в) коррекция межличностного взаимодействия;
- г) решение психологических проблем.

32. Вид тренинга, направленный на изменения в сознании человека и в формировании навыков, получил название:

- а) психотерапевтического;
- б) коммуникативного;
- в) личностного роста;
- г) социально-психологического.

33. Принцип конфиденциальности относится к группе принципов:

- а) организационных;
- б) этических;
- в) создания среды;
- г) поведения участников.

34. «Ядром» программы любого тренинга является:

- а) цель и задачи;
- б) методы;
- в) содержание;
- г) обратная связь.

35. Относительно устойчивая совокупность людей, связанная системой отношений, регулируемых общими ценностями и нормами – это:

- а) коллектив;
- б) группа;
- в) социум;
- г) общество.

36. Вид группы, члены которой связаны общим делом, выполняют закрепленные за каждым обязанности -

- а) закрытой;
- б) открытой;
- в) формальной;
- г) функциональной.

37. Вид психологической подготовки, предусматривающий выработку у личного состава готовности и устойчивости при подготовке к конкретным видам неотложных работ – это:

- а) общая;
- б) специальная;
- в) целевая.

38. Что помогает сплочению группы:

- а) общий провал;
- б) доверие к лидеру;
- в) устранение лидера;
- г) недостижимость цели.

39. Позиция ведущего, который направляет взаимодействие в группе, помогает участникам группы самостоятельно извлекать знания из собственного опыта, - ...

- а) фасилитатора;
- б) генератора;
- в) руководителя;
- г) партнера.

40. Конфликт разрешится и отношения между субъектами перейдут на новый уровень, если путь его разрешения будет:

- а) конструктивным;
- б) деструктивным;
- в) конструктивно-деструктивным;
- г) нет правильного ответа.

41. Специфическими лидерскими качествами в социально психологической тренинговой группе не являются

- а) интравертированность;
- б) умение убеждать и подчинять себе окружающих;
- в) уверенность в себе.

42. Тип людей, которые обычно имеют высокий голос, зоркий взгляд; используют горизонтальные жесты, направленные от себя; при общении смотрит в глаза и требует этого от собеседника:

- а) аудиал;
- б) визуал;
- в) кинестет.

43. Групповая сплоченность характеризуется:

- а) общностью взглядов и ценностей участников группы;
- б) привлекательностью членов группы друг для друга;
- в) наличием эмоционально насыщенной совместной деятельностью;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы неверны.

44. Принцип тренинговой группы, предполагаемый атмосферу доверия, открытости, которая позволяет участникам экспериментировать со своим поведением, не стесняясь своих ошибок - ...

- а) самопознания;
- б) «здесь и теперь»;
- в) психологической безопасности;
- г) партнерского участия.

45. Назовите два основные принципы или правила отбора участников для тренинговой группы

- а)
- б)

46. Цель этого вида тренингов максимально быстро и эффективно научить человека какому-либо навыку, умению, профессии. Прохождение этого тренинга быстро адаптирует человека к реальности его новой профессии, делает адекватно уверенным, конкурентно способным, нацеленным на профессиональное развитие и карьеру

- а) коррекционный тренинг
- б) образовательный тренинг
- с) личностно-развивающий тренинг
- д) бизнес-тренинг

47. Эти тренинги не имеют выраженной конкретной, прагматической направленности. Их цель - выявить индивидуальность человека, слабые и сильные стороны его личности, то, что ему мешает жить и то, что помогает

- а) коррекционный тренинг
- б) образовательный тренинг
- с) личностно-развивающий тренинг
- д) бизнес-тренинг

48. С точки зрения традиционного образовательного подхода, это курс повышения квалификации, как правило, очень короткий, насыщенный разными формами и методами занятий, предназначенный для обучения сотрудников и руководства компаний, цель которого помочь человеку или группе людей достичь успеха именно в бизнесе и карьере

- а) коррекционный тренинг
- б) образовательный тренинг
- в) личностно-развивающий тренинг
- г) бизнес-тренинг

49. 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) личносно-развивающие тренинги

50. Формируют коммуникативные умения и навыки, которые могут быть использованы в любом виде общения, как профессиональном, так и дружеском

а) тренинги развития личности

б) тренинги общих умений

в) тренинги развития группы

г) тренинги частных умений

График организации самостоятельной работы студента

№ недел и п/п	Название раздела, темы	Самостоятельная работа студентов			Формы контроля
		Кол-во часов (табл. 4-5)	Задания, выносимые на самостоятельную работу. Форма представления результата.	Срок выполн ения	
1 – 4	Психологический тренинг в психологической подготовке сотрудников и служащих	10	Подготовка к устным опросам, дискуссиям по изучаемым темам. Подготовка сообщений для выступления на практическом занятии. Подготовка и проведение упражнений (игр) по теме занятия	1-4 недели	УО, текст сообщений, упражнения/игры
5--11	Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих	12	Подготовка к дискуссиям по изучаемым темам, устных сообщений Подготовка и проведение игр, упражнений, кейс-заданий, дискуссий для групповой работы	5-11 недели	УО, текст сообщений, упражнения/игры
12-15	Алгоритм и этапы разработки программы тренинга	12	Подготовка к дискуссиям, круглым столам Подготовка проектов пояснительной записки для каждого вида программ психологической подготовки сотрудников, служащих Подготовка и проведение упражнений, игр для разных этапов работы в группе Разработка занятия (проект) группового тренинга	12-15 недели	Защита проектов занятий, пояснительной записки к программам психологической подготовки, анализ записки
16-18	Защита разработанных программ группового тренинга	10	Разработка проекта группового тренинга по одной из предложенных тем	16-18 недели	Программа группового тренинга

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания для экзамена

Разделы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
<p>1. Психологический тренинг в психологической подготовке сотрудников и служащих</p>	<p>1. История возникновения тренинговых групп. 2. Виды тренингов в психологической подготовке сотрудников и служащих. 3. Основные виды тренинговых программ в психологической подготовке сотрудников, служащих 4. Особенности работы с гомогенными и гетерогенными группами при психологической подготовке сотрудников, служащих. 5. Конфликт и его использование в работе с группой.при психологической подготовке сотрудников, служащих. 6. Групповые нормы и правила, их влияние на группу психологической подготовки сотрудников, служащих. 7. Принципы работы в тренинге психологической подготовки сотрудников, служащих. Способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих, в том числе разрабатывать этапы психологического тренинга. 8. Правила поведения в группе: их роль, способы выработки в группе психологической подготовки сотрудников, служащих</p>	<p>Задание 1. Перечислите основные правила работы в группе психологической подготовки сотрудников и служащих, обосновав их выбор. Задание 2. Ваши действия, если во время проведения тренинга психологической подготовки сотрудников и служащих назревает конфликт между его участниками. Задание 3. Ваши действия, если участники группы психологической подготовки сотрудников и служащих отказываются выполнять задание, постоянно опаздывают, отвлекаются от групповой работы..</p>
<p>2. Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих</p>	<p>9. Стили руководства группой психологической подготовки сотрудников, служащих 10. Необходимые личностные качества тренера при психологической подготовке сотрудников 11. Роли и типы поведения участников психологического тренинга. Способы взаимодействия с ними. 12. Основные принципы формирования тренинговой группы психологической подготовки сотрудников 13. Основные методы работы в тренинге в</p>	<p>Задание 1. Подберите методы работы для психологического тренинга, направленного на повышение психологической устойчивости сотрудников, служащих. Ответ обоснуйте. Задание 2. Предложите упражнение для стадии завершения групповой работы. Для какого вида</p>

	<p>психологическом развитии сотрудников, предотвращении отклонений в развитии..</p> <p>14. Формирование структуры группы психологического тренинга.</p> <p>15. Типы тренинговых упражнений и требования к ним для разработки программ тренинга</p> <p>16. Групповая дискуссия как метод групповой работы в психологическом тренинге</p> <p>17. Ролевая и деловая игра как метод групповой работы в психологическом тренинге</p> <p>18. Рефлексия, обратная связь и другие элементы взаимодействия в ходе групповой работы в психологическом тренинге</p> <p>19. Правила организации коммуникации и взаимодействия в группе тренинга.</p> <p>20. Кейс-метод, круглый стол в работе психологического тренинга</p>	<p>тренинга оно применимо (ответ обоснуйте).</p> <p>Задание 3. Приведите пример упражнения на обратную связь, поясните правила ее подачи.</p>
--	---	--

<p>3. Алгоритм и этапы разработки программы тренинга</p>	<p>21. Структура программы группового тренинга</p> <p>22. Этапы разработки программ тренинга, ее виды.</p> <p>23. Этапы реализации программы группового тренинга</p> <p>24. Специфика упражнений фазы знакомства и разогрева психологического тренинга.</p> <p>25. Структура и назначение пояснительной записки программы психологического тренинга.</p> <p>26. Цели и задачи работы в психологическом тренинге, правила их формулирования.</p> <p>27. Структура тренингового занятия, варианты структур.</p> <p>28. Специфика упражнений и заданий фазы завершения психологического тренинга</p> <p>29.. Способы учета групповой динамики при составлении программы психологического тренинга</p>	<p>Задание 1. Предложите тематическое планирование тренинга, направленного на развитие коммуникативного взаимодействия сотрудников.</p> <p>Задание 2. Сравните упражнения мотиваторы и упражнения на разогрев – в чем их специфика, есть ли что-то общее.</p> <p>Задание 3. Разработайте основные направления групповой работы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, развитии сотрудников.</p>
<p>4. Защита разработанных программ тренинга</p>	<p>30. Оценка эффективности работы в психологическом тренинге. Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации.</p> <p>31. Возможности психологического тренинга в профилактике профессиональной деформации.</p> <p>32. Возможности психологического тренинга и подходы к работе, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников.</p>	

Составитель: Вержицкая Е. Н. канд. психол. наук, доцент каф. ПиОП