

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 2020

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 2020 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.	15
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	16
5.1 Учебная литература	16
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	18
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	19
6 Иные сведения и (или) материалы.	19
6.1. Письменные учебные работы	19

1. Цель дисциплины

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

ПК-6 - способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих;

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.

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 – Deskрипторные характеристики компетенций, формируемых дисциплиной

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

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
	профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа
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	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

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
ПК-6 - способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих	Знать: – алгоритм и этапы разработки программы тренинга. Уметь: – разрабатывать программы. Владеть: – навыком разработки программ психологической подготовки сотрудников.
ПК-14 - способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на	Знать: – этапы разработки программы, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в

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

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объём 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	22
Аудиторная работа (всего):	64	22
в том числе:		
лекции	18	2
практические занятия, семинары	46	20
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	30	12
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	86

4 Промежуточная аттестация обучающегося – экзамен объем часов, выделенный на промежуточную аттестацию:	36 6 сем.	36 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 трудоемкость (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	32	4	8	10	2	4	20	
1.1	Тренинг как форма интерактивного обучения. Виды тренингов	16	2	4	4	2	2	10	УО, (ПЗ)
1.2	Тренинговая группа, принципы и правила ее работы	16	2	4	6		2	10	УО, ПЗ, упражнения на обратную связь
2	Раздел 2. Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих	50	8	16	12	-	4	28	
2.1	Организация группового тренинга	16	2	4	4		-	10	УО эссе «Портрет идеального ведущего»
2.2	Ведущий тренинга: роль, функции, требования приемы работы	18	2	4	4		2	10	
2.3	Методы групповой работы в тренинге психологической подготовки сотрудников и служащих	16	4	8	4		2	8	Подготовка, проведение элементов тренинга
3	Раздел 3.Алгоритм и этапы разработки программы тренинга	40	6	12	12	-	8	26	
3.1	Этапы разработки тренинга психологической подготовки сотрудников, служащих	14	2	4	4		2	10	проведение упражнений, игр к разным этапам тренинга
3.2	Виды и структура программ психологической подготовки сотрудников, служащих	12	2	4	4		2	10	Проект и анализ пояснительной записки,

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоемкость (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									
3.3	Структура тренингового занятия психологической подготовки сотрудников, служащих	14	2	4	4		4	6	Проект гр.занятия, проведение
	Раздел 4. Защита разработанных программ тренинга	22	-	10	10	-	4	12	
4.1	Защита программ тренинга и проведение части тренингового занятия по психологической подготовке сотрудников, служащих	22	-	10	10		4	12	Итоговый тест, защита программ проведение тренинг. занятия
Всего:		144	18	46	44	2	20	86	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	Требования к комплектованию групп. Временные

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
	группового тренинга	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.
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-ориентированной терапии, медитативные).
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	Виды программ: общие, специальные, целевые.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
	программ психологической подготовки сотрудников, служащих	Принципы планирования и разработки тренинга. Принципы, слои (содержательный, личностный, групповой), модели разработки тренинга. Структура тренинга и его программы: титульник, 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.
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	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). Подготовить и провести упражнения для каждого вида тренинга СРС: Заполнение таблицы (особенности рассматриваемых видов тренинга), рефлексия способов классификации
1.2	Занятие 3-4. Тренинговая группа, принципы и правила ее работы.	Обсуждение 1) принципов работы в тренинге: обратной связи, самопознания, безопасности, объективизации поведения, равноправного участия и пр. – круглый стол. 2) Правила поведения в группе – отработка

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
		процедуры их принятия; рассмотрение способов выработки правил поведения в группе в игровой форме. Обзор подготовленных упражнений /игр, проведение наиболее интересных с точки зрения группы СРС: подобрать упражнение/игры на выработку правил работы группы., получения обратной связи

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
2	Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих	
2.1	Занятие 5-6. Организация группового тренинга	Мозговой штурм Условия проведения идеального тренинга Сообщение: Способы и требования комплектования групп. 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. Проведение упражнений/игр на получение обратной связи. Подгрупповая работа: разработка анонса будущего тренинга, его представление (афиша, объявление, листовка, видеоролик)– выбор наиболее яркой разработки. СРС: разработка/подбор упражнений /игр, направленных на создание благоприятного климата в группе.
2.2	Занятие 7-8. Ведущий тренинга: роль, функции, требования, приемы работы	Круглый стол. Вопросы для обсуждения: 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. Мозговой штурм «Портрет идеального ведущего», рефлексивное эссе «Я как ведущий тренинга». Обзор упражнений/Игр, направленных на создание благоприятного климата, проведение наиболее интересных (выбор группы). СРС: подготовка в подгруппах игры (деловой, ролевой, провакационной) дискуссии для проведения в группе.
2.3	Занятие 9-10. Методы групповой работы в тренинге	Дискуссия, обсуждение вопросов:- Что такое деловая игра, каковы ее особенности?- Что такое

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
	психологической подготовки сотрудников и служащих: использование дискуссий, игр.	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. Разработка правил ведения дискуссии в тренинге (работа в подгруппах). Обзор подготовленных игр, дискуссий, проведение деловой, ролевой игр, дискуссии. Анализ работы ведущего. СРС: разработка кейса, творческого задания для сотрудников служебной деятельности, подбор упражнения на развитие социальной перцепции; подготовка сообщений по тематике 11-12.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
2.4	Занятие 11-12. Методы групповой работы в тренинге психологической подготовки сотрудников и служащих: использование кейсов, творческих заданий и приемов развития социальной перцепции	Сообщения, их обсуждение: Речь как средство воздействия в тренинге. Невербальные средства коммуникации, их использование в тренинге. 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.
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

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 6		
		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 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 нижеследующей таблице.

Таблица - Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО	60	Конспекты тем: 9 тем (рукописные)	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	16-16
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	(100% / баллов приведенной шкалы)	Практические занятия (23 занятий)	2 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 4 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	18-48
		Итоговый тест	17 баллов (51 - 65% правильных ответов) 18 баллов (66 - 85% правильных ответов) 20 баллов (86 - 100% правильных ответов)	17- 36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Текущая учебная работа ОЗФО				

ОЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов, теста)	60 (100% / баллов приведенной шкалы)	Конспекты тем: 5 темы (рукописные).	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 баллараскрытие темы на 86 - 100%	8 - 16
		Практические занятия (15 занятий).	4 баллов - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 8 баллов – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	24-48
		Итоговый тест	19 баллов (51 - 65% правильных ответов) 28 баллов (66 - 85% правильных ответов) 36 баллов (86 - 100% правильных ответов)	19-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (зачет)	20 (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
		Решение практико-ориентированного задания	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 9)

Таблица 9 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины и компетенций	Экзамен		Зачет
		Оценка	Буквенный эквивалент	Буквенный эквивалент
86 - 100	Продвинутый	5	отлично	Зачтено
66 - 85	Повышенный	4	хорошо	
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно	
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно	Не зачтено

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

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — URL: <https://urait.ru/bcode/447487> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва :Юрайт, 2020. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/452504> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А. Б. Невеев. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 256 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-005660-9. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1015858>(дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Основы социально-психологического тренинга: Пособие / Василенко М.А. - Ростов-на-Дону :Феникс, 2017. - 125с. - ISBN 978-5-222-22832-6. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/911352>(дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

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 сублицензионному договору № 1212/KMP от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.	654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2
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.	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 дляпсихологической 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 уровень адаптации	3	0,5	2,5
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.

Заняти №.. 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 восприятии 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) личностно-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, пояснитель ной записки к программ психологич еской 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
1. Психологический тренинг в психологической подготовке сотрудников и служащих	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	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..
2. Организация и проведение группового тренинга сотрудников и служащих	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	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

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

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

Составитель: Вержицкая Е.Н., канд. психол.наук