

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Иванов А.Г.
29 мая 2015г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.ДВ.07.01 Методические основы проведения тренингов
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.03.03. «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Управление профессиональным развитием персонала
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная
(академическая /прикладная)

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.07.01 МЕТОДИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГОВ составлена в соответствии с
федеральным государственным образовательным стандартом высшего
образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03
«Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:

Юркова И.Г., доцент, к.психол.наук

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



ПОДПИСЬ

подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры
управления персоналом и организационной психологии
протокол № 11 « 22 » апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой (разработчик) А.А. Лузаков

фамилия, инициалы



ПОДПИСЬ

подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом
и организационной психологии
протокол № 11 « 22 » апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной

психологии А.А. Лузаков



ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета
управления и психологии
протокол № 06 от 30 апреля 2015 г.



ПОДПИСЬ

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:

Ожигова Л.Н. д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и
общей психологии КубГУ

Черная А.А. начальник отдела управления персоналом АО «Тандер»
Краснодар Дзержинского ГМ

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель изучаемого материала состоит в возможности формирования представлений об основных этапах проведения тренингов, об основных принципах, функциях, разновидностях, методах и техниках психологического тренинга. Актуальность изучения учебной дисциплины «Методические основы проведения тренингов» заключается в том, что данный курс отражает реальные проблемы эффективности обучения персонала организации. В рамках данного курса делается акцент на развитие у студентов понимания основных основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Специалисты в области управления персоналом должны владеть навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

1.2 Задачи дисциплины:

во-первых, овладение научными и методологическими основами знаний, основными понятиями, закономерностями, принципами, теоретическими положениями, входящими в научно-теоретическую область проведения тренингов;

во-вторых, обучение студентов методам и техникам психологического тренинга;

в-третьих, формирование умений анализировать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;

в-четвертых, на основе анализа теоретических подходов к пониманию основных принципов психологической помощи владеть навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Методические основы проведения тренингов» относится к дисциплинам по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Дисциплина опирается на знания студентов по таким дисциплинам как «Основы управления персоналом», «Психология», «Социальная психология», «Психология индивидуальных различий», «Психология личности». В ходе изучения данной дисциплины устанавливаются межпредметные связи, позволяющие осуществлять комплексный подход к формированию ряда компетенций, с дисциплинами: «Управление карьерой», «Обучение и развитие персонала», «Лидерство и формирование команд».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-6	знанием основ профессионального	принципы управления	анализировать принципы	навыками управления

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
2.	ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	получать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа, их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>
Аудиторные занятия (всего)	144	144			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	24	24			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	24	24			
Иная контактная работа:	-	-			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа (всего)	54	54			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	24	24			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	10	10			
<i>Реферат</i>	10	10			
<i>Эссе</i>	10	10			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>					
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)					
Контроль	35,7	35,7			
Общая трудоёмкость час в том числе контактная работа зач. ед.	144	144			
	54,3	54,3			
	4	4			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре (*очная форма*),

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические и методологические основания тренинговых практик, виды, формы и методы обучения персонала	14	2	4	8
2.	Психологический тренинг в свете основных психологических концепций, методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	14	2	4	8

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
3.	Характеристика и особенности тренинговых групп, групповая динамика.	14	2	4	8
4.	Классификация видов психологического тренинга.	12	2	2	8
5.	Характеристика и особенности тренинговых процедур	14	4	2	8
6.	Тренинговые практики, анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.	12	4	2	6
7.	Ведущий тренинговой группы, его профессиональная подготовка. Критерии оценки результатов тренинга.	10	4	2	4
8.	Проектирование и реализация тренинговых программ, профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	12	4	4	4
	КСР	6			
	Итого	144	24	24	54

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Теоретические и методологические основания тренинговых практик, виды, формы и методы обучения персонала	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. История развития социально-психологического тренинга. Понятие социально-психологического тренинга. Цели и задачи СПТ. Основные направления развития СПТ. Сферы применения СПТ.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам готовности к кооперации с коллегами

2.	Психологический тренинг в свете основных психологических концепций, методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	Гештальт-подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Методы групповой работы в НЛП.	Степень участия в групповой аудиторной работе по выработке критериев готовности к групповой работе
3.	Характеристика и особенности тренинговых групп, групповая динамика.	Понятие и виды тренинговой группы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Комплектование группы СПТ. Понятие и механизмы групповой динамики. Основные этапы и фазы развития группы в тренинге. Эффективность групповой деятельности.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на сущность и принципы групповой динамики
4.	Классификация видов психологического тренинга.	Классификация психологических тренингов по принадлежности к ведущим теоретическим школам современной психологии. Классификация по основной методологической ориентации в понимании психологического воздействия на личность. Классификация по прикладным целям проведения тренинга, содержанию социального заказа на его организацию.	Дискуссия по проблемам, связанным с классификацией видов психологического тренинга
5.	Характеристика и особенности тренинговых процедур	Процедура знакомства. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Обратная связь в тренинговой группе. Использование видеосъемки и музыки. Паузы в тренинговом занятии. Споры в группах. Завершение тренинга.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ особенностей тренинговых процедур
6.	Тренинговые практики, анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в	Дискуссия: общая характеристика, цели, психологические эффекты, условия успешности. Игры: общая характеристика, цели, классификация,	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с различными тренинговыми практиками

	области управления персоналом.	психологические эффекты, условия успешности. Проективные рисунки. Практика использования вопросов. Техники активного слушания.	
7.	Ведущий тренинговой группы, его профессиональная подготовка. Критерии оценки результатов тренинга.	Функции тренера. Характеристика личностных качеств ведущего группы. Подготовка и квалификация ведущих тренинговых групп. Профессиональные навыки тренера. Возможности измерения результатов тренинга. Критерии результативности тренинга.	Степень участия в групповом обсуждении, основанном на функциях, характеристиках и личностных качествах ведущего группы
8.	Проектирование и реализация тренинговых программ, профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Проектный подход в социально-психологическом тренинге. Этапы построения содержательной работы в тренинге. Формы организации тренинговых занятий. Планирование программы тренинга. Особенности подбора упражнений. Конструирование и модификация упражнений.	Дискуссия по проблемам, связанным с проектированием и реализацией тренинговых программ.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Теоретические и методологические основания тренинговых практик, виды, формы и методы обучения персонала	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. История развития социально-психологического тренинга. Понятие социально-психологического тренинга. Цели и задачи СПТ. Основные направления развития СРТ. Сферы применения СПТ.	Подготовка сообщений по определению понятия социально-психологического тренинга, основные направления развития СРТ
2.	Психологический тренинг в свете основных психологических концепций, методы сбора информации для выявления потребности и формирования	Гештальт-подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Методы групповой работы в НЛП.	Подготовка сообщений об основных подходах

	заказа организации в обучении и развитии персонала		
3.	Характеристика и особенности тренинговых групп, групповая динамика.	Понятие и виды тренинговой группы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Комплектование группы СПТ. Понятие и механизмы групповой динамики. Основные этапы и фазы развития группы в тренинге. Эффективность групповой деятельности.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на характеристики и особенности тренинговых групп, групповой динамики.
4.	Классификация видов психологического тренинга.	Классификация психологических тренингов по принадлежности к ведущим теоретическим школам современной психологии. Классификация по основной методологической ориентации в понимании психологического воздействия на личность. Классификация по прикладным целям проведения тренинга, содержанию социального заказа на его организацию.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на виды психологического тренинга.
5.	Характеристика и особенности тренинговых процедур	Процедура знакомства. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Обратная связь в тренинговой группе. Использование видеосъемки и музыки. Паузы в тренинговом занятии. Споры в группах. Завершение тренинга.	Решение ситуационных задач, связанное с умением применять основные тренинговые процедуры
6.	Тренинговые практики, анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.	Дискуссия: общая характеристика, цели, психологические эффекты, условия успешности. Игры: общая характеристика, цели, классификация, психологические эффекты, условия успешности. Проективные рисунки. Практика использования вопросов. Техники активного слушания.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с различными тренинговыми практиками

7.	Ведущий тренинговой группы, его профессиональная подготовка. Критерии оценки результатов тренинга.	Функции тренера. Характеристика личностных качеств ведущего группы. Подготовка и квалификация ведущих тренинговых групп. Профессиональные навыки тренера. Возможности измерения результатов тренинга. Критерии результативности тренинга.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с характеристиками и личностными качествами ведущего группы, критериями результативности тренинга.
8.	Проектирование и реализация тренинговых программ, профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Проектный подход в социально-психологическом тренинге. Этапы построения содержательной работы в тренинге. Формы организации тренинговых занятий. Планирование программы тренинга. Особенности подбора упражнений. Конструирование и модификация упражнений.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по проектированию и реализации тренинговых программ

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2018 г.
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Реферат	
4.	Эссе	
5.	Подготовка к текущему контролю	

6.	Информационное обеспечение управленческой деятельности
----	--

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.

2. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность программ и разработать практические рекомендации.

3. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация

консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
1	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	4
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	6
Итого:			12

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

1. Основные законы групповой динамики.
2. Ролевые позиции в группе.
3. Стадии развития групп со спонтанной динамикой.
4. Стадии развития групп с управляемой динамикой.
5. Основные виды тренинговых групп.
6. Требования к личностным и профессиональным качествам ведущего группы.
7. Этические принципы работы группового тренера.
8. Основные роли ведущего группы.
9. Стили руководства группой.
10. Функции группового тренера.
11. Проведение тренинга и навыки, необходимые тренеру.
12. Искусство задавать вопросы.
13. Взаимодействие с проблемными людьми.
14. Метод групповой дискуссии.
15. Игровые методы.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

**Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине
«Методические основы проведения тренингов»**

1. Современные подходы к феномену «тренинг»
2. Сущность и специфические черты группового психологического тренинга.
3. Цели, предмет и задачи группового тренинга.
4. Классификация и основные виды тренинговых групп.
5. Условия проведения тренинга.
6. Принципы и правила в групповом тренинге.
7. Требования к группе: гомогенность и гетерогенность, качественный и количественный состав групп.
8. Процедура отбора участников группы.
9. Классификация тренинговых методов. Дискуссия как один из основных методов.
10. Игра как один из основных тренинговых методов.
11. Психогимнастика. Медитативные техники.
12. Метафоры и ритуалы в тренинге.
13. Разнообразие и критерии выбора тренинговых упражнений.
14. Обратная связь в тренинге.
15. Применение видеосъемки в тренинге.

16. Приемы создания тренинговых техник.
17. Структура тренингового занятия.
18. Логика построения тренинговых программ.
19. Девятишаговая модель подготовки к тренингу.
20. Нестандартные и кризисные ситуации в тренинге.
21. Критерии оценки тренинга и его эффективности.
22. Основные роли ведущего группы.
23. Эффективный ведущий. Требования к личности тренера.
24. Эффективный ведущий. Навыки, которыми должен владеть ведущий группы.
25. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом.
26. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы.
27. Этические проблемы в контексте группового тренинга.
28. Бизнес-тренинги: уточнение понятия. Базовые и специализированные тренинги.
29. Традиционные тренинговые услуги организациям.
30. Анализ запроса компании-клиента. "Внутренние тренеры" организации. Диагностика ситуации в организации.
31. Основные принципы обучения в корпоративном формате тренингов. Современный бизнес-тренер. Технология поиска тренеров для корпораций.
32. Социально-психологические аспекты групповых методов обучения
33. Тренинги как интегральная часть обучения персонала в организациях.
34. Факторы, обеспечивающие возможность изменения и развития персонала в тренинговой работе

По итогам изучения первого раздела образовательной программы проводится промежуточное тестирование

Примерные вопросы тестирования

1. Организацию работы первых тренинговых групп связывают с именем _____
2. Какое направление психологической практики возникло раньше – групповая психотерапия или групповой тренинг? (подчеркните)
3. Психологический тренинг находится на пересечении следующих сфер психологической практики: _____
4. Тренинговые группы – это _____ созданные _____ группы, участники которых при содействии _____ включаются в _____, ориентированное на оказание помощи каждому в разрешении _____ и _____
5. Групповой _____ психологический _____ тренинг – _____ совокупность _____ практической психологии, которые используются с целью формирования _____
6. Социально-психологический тренинг (в узком смысле) направлен на формирование _____
7. Групповые нормы – это общее _____ участников о возможном и уместном _____ в конкретной социальной системе

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

5.1 Основная литература:

1. Невеев А.Б. Тренинг в организации: учебное пособие для студентов высшего профессионального образования /А.Б. Невеев – М.: ИНФРА-М, 2015
2. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: учеб. /Г.М. Андреева – 5-е – М.: АспектПресс, 2014 <https://e.lanbook.com/book/68756>
3. Асафова Е.В. Практики интерактивного обучения [Электронный ресурс]: методическое пособие / Е.В. Асафова, Н.В. Телегина: Казанский федеральный университет – Казань: Изд-во Казанского университета, 2014 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276278>

5.2 Дополнительная литература:

1. Телегина И.Н. Большая психологическая игра, или Игра не в тренинге – СПб: Питер, 2013
2. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. – М.: Эксмо, 2013.- 416 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2001
4. Бурлачук Л.Ф., Грабская И.А. Основы психотерапии. – Киев: Ника-Центр, 2001
5. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. – СПб: Питер, 2001
6. Джексон П. Импровизация в тренинге. – СПб.: Питер, 2002
7. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решения. – СПб: Питер, 2001
8. Кехо Д. Подсознание может все. – Мн.: ООО Попурри, 2001
9. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: Теория и практика. – М: академический проект, 2000
10. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001
11. Ли Дэвид. Практика группового тренинга. – СПб: Питер, 2001
12. Любимов А.Ю. Мастерство коммуникации. – М.: КСП+, 2000
13. Мак-Дермотт Ян, О-Коннор Джозеф. Принципы НЛП. – Киев: София, 2000

14. Макмахон Г. Тренинг уверенности в себе. – М.: Эксмо, 2002
15. Мокшанцев Р.В., Мокшанцева А.В. Социальная психология. М.: ИНФРА-М, 2001
16. Парыгин Б.Д. Анатомия общения. СПб. 2001
17. Рэйс Ф., Смит Б., 500 лучших советов тренеру. – СПб.: Питер, 2001
18. Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие/ под общей редакцией М.И.Марьина. – Казань, 2003
19. Социальная психология: Учеб. Пособие для студентов высших учебных заведений/ А.Н.Сухов, А.А. Бодалев, В.Н.Казанцев и др./Под ред. А.Н.Сухова, А.А.Деркача – М.: Издат центр "Академия", 2001
20. Самоукина Н.В. "Игры, в которые играют...". Психологический практикум. – Дубна: Феникс+, 2000
21. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. – СПб: Речь, 2000
22. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. – СПб, Питер, 2002
23. Смит Д. Тренинг уверенности в себе. – СПб.: Речь, 2000
24. Соколов Д. Лоскутное одеяло или Психотерапия в стиле Дзен. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002
25. Стимсон Н. Подготовка и представление тренинговых материалов. – СПб.: Питер, 2002
26. Таранов П.С. Секреты поведения людей. – М. "ФАИР-ПРЕСС", 2000
27. Томсон П. Самоучитель общения. – СПб.: Питер, 2001
28. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. – СПб.: Питер, 2001.
29. Уолш Р. Основания духовности. М.: "Академический проект", 2000
30. Ван Ментс М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. – СПб: Питер, 2001
31. Дж.Смит Мануэль Тренинг уверенности в себе. – СПб: Речь, 2000
32. Дж.Джексон 10 секретов счастья. – Киев: София, 2001

5.3. Периодические издания:

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).
- Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
- Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
- Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).

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

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Управление персоналом», «Кадровик», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - [http:// www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)

2. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>
3. Электронная библиотечная система "Айбукс" - <http://ibooks.ru/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ)- <http://www.elibrary.ru/>
5. Коллекция научных электронных журналов издательства Sage-
<http://online.sagepub.com>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного

задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Тема: Характеристика и особенности тренинговых групп, групповая динамика.

Задания для самостоятельной работы:

1. Укажите основные условия и критерии отбора кандидатов в группу тренинга (выберите из перечисленных вариантов).
 - Высокая внушаемость.
 - Серьезные личные переживания и проблемы.
 - Нормальное психическое здоровье.
 - Высокий уровень интеллекта.
 - Наблюдательность.
 - Высокий уровень обучаемости.
 - Интерес к проблемам психологии.
 - Низкий уровень психологической защиты.
 - Кризисная жизненная ситуация.
 - Общительность.
2. Выберите из перечисленных ниже вариантов основные условия, критерии отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга.
 - Депрессия, т. е. общая подавленность и пассивность поведения.
 - Низкий уровень саморегуляции, социальной зрелости.
 - Психическая болезнь.
 - Выраженная акцентуация характера.
 - Замедленность психических реакций.
 - Возбудимость (эпилептоидный тип акцентуации по К.Леонгарду).
 - Резкое изменение поведения под влиянием критики.
 - Психопатии.
 - Кризисная жизненная ситуация.
 - Завышенная самооценка, неадекватное стремление к лидерству.
3. Укажите основные преимущества работы в учебно-тренировочной группе, выбрав из перечисленных вариантов.
 - В группе работа протекает более активно и интересно.
 - Работа в группе подходит почти для всех категорий клиентов.
 - Руководителю в группе легче поддерживать свой авторитет.
 - В группе легче и быстрее происходит самопознание и самораскрытие.
 - Трудности общения в группе повторяют реальные проблемы в отношениях.
 - В группе можно перенять опыт других людей.
 - В группе человек чувствует себя более свободно, чем в индивидуальной

работе с психологом.

3. Составьте тематическую библиографию публикаций за последние пять лет.

Тема: Характеристика и особенности тренинговых процедур.

Задания для самостоятельной работы:

1. Проведите анализ основных принципов работы в тренинговой группе. Постройте несколько возможных иерархий этих принципов, на каждой схеме покажите связи между ними. Сравните их с этическими принципами деятельности психолога. В чем состоит сходство и различие?
2. Выделите основные принципы поведенческих тренингов.
 - Внимание к чувствам участников группы.
 - Конфлуэнция.
 - Ответственность за собственное поведение.
 - Подкрепление желаемого поведения.
 - Постановка целей.
 - Проекция собственных переживаний на других.
 - Самоосознание.
 - Систематичность работы.
 - Структурированность занятий и деятельности группы.
3. Составьте тематический кроссворд.

Тема: Тренинговые практики.

Задания для самостоятельной работы:

1. Согласно одному из подходов к пониманию групповой дискуссии она объединяет в себе группу методов под названием «дискуссионные методы». В эту группу входят (укажите правильные ответы):
 - метод контрольных вопросов;
 - анализ ситуаций морального выбора;
 - метод морфологического анализа;
 - анализ житейских ситуаций;
 - психодиагностический метод;
 - метод наблюдения;
 - собственно групповая дискуссия;
 - метод «мозгового штурма»;
 - функциональный метод;
 - метод эксперимента.

Приведите примеры тем обсуждения для каждого из отобранных вами дискуссионных методов.

2. Выделите основные цели групповой дискуссии, выбрав из предложенных вариантов:
 1. Разрушить представление о том, что затруднения какого-либо участника группы — это только его проблема.
 2. Развивать коммуникативные качества участников группы.
 3. Научить участников вести себя сдержанно, даже если партнеры проявляют агрессию.
 4. Научить участников видеть любую проблему с разных сторон.
 5. Отказаться от поучительного тона, стараться приводить логичные аргументы.
 6. Научиться вырабатывать групповые решения путем учета многих мнений.

7. Научиться вырабатывать объективные критерии оценки для обсуждаемой темы.
8. Устранить личную пристрастность и эмоциональную предвзятость в оценке позиции партнеров.

Приведите примеры реализации этих целей в конкретном обсуждении.

3. Заполните пробелы, используя одно из слов в скобках

Основными психологическими функциями групповой дискуссии являются:

- удовлетворение потребности в ... (потребности в признании и уважении, потребности в общении, познавательной потребности, потребности в социальных контактах);
- (выявление, коррекция, подавление, стимулирование, обсуждение) ... процессов групповой динамики в группе тренинга.

Приведите примеры реализации этих функций.

4. Определите, о каком виде дискуссии идет речь в каждом определении.

1. Руководитель задает лишь тему для обсуждения и затем никак не влияет на него, не направляет мнения участников группы.
2. Способ коллективной работы над творческими задачами, который чаще всего применяется при поиске технических решений.
3. Обсуждение реальных ситуаций из жизни, связанных с проблемами, не имеющими однозначного решения.
4. Обсуждение реальных или гипотетических ситуаций, связанных с нарушением нравственных норм и правил.

Возможные варианты ответов:

- а) анализ житейских ситуаций;
- б) метод учебно-тренировочных задач;
- в) неструктурированная дискуссия;
- г) метод контрольных вопросов;
- д) «мозговой штурм»;
- е) анализ ситуаций морального выбора.

5. Укажите основные условия успешности проведения групповой дискуссии, выбрав из приведенных ниже вариантов.

- Группа должна быть невелика. Большое количество людей дезорганизует дискуссию.
- Рекомендуется включать людей «со стороны», не имеющих отношения к группе и к обсуждаемой теме, так как они увеличивают творческий потенциал группы.
- Обсуждаемая проблема должна интересовать группу.
- Во время обсуждения абсолютно запрещена любая критика, неодобрительные замечания.
- Метод групповой дискуссии лучше проводить, если нет ярко выраженных конфликтов в группе.
- Руководитель группы должен обеспечить непрерывность беседы, заполнять паузы поощрительными репликами.

Объясните подробнее, как на практике обеспечить отмеченные вами условия.

6. Составьте тематический глоссарий.

Тема: Ведущий тренинговой группы, его профессиональная подготовка.

Критерии оценки результатов тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Соотношение личностных особенностей и профессиональных навыков в руководстве группой зависит:
 - от фазы развития группы тренинга;

- выполняемых руководителем функций;
- ролевой позиции, которую занимает руководитель;
- теоретической ориентации тренинга;
- количества участников группы.

2. Проанализируйте содержание рубрик «Вакансии для менеджера по обучению» или «Вакансии для тренера» и «Резюме бизнес-тренер» в Интернете. Обратите внимание, какие требования предъявляются работодателями к руководителям тренинговых групп, какие стороны профессиональной подготовки и личностные качества упоминают психологи и менеджеры по персоналу, презентующие себя как руководители тренинговых групп и организаторы социально-психологического обучения.

3. Составьте систему собственных требований к руководителю тренинговых групп. Расположите их в схеме в иерархической последовательности и объясните расположение.

Тема: Проектирование тренинговых программ.

Задания для самостоятельной работы:

4. Составьте проект тренинговой программы по выбранной Вами тематике.
 - А) разработайте и обоснуйте цели и задачи тренинга, положенные в основу проекта.
 - Б) опишите актуальность тренинга и контингент лиц, на которых направлен тренинг. В актуальности должны быть представлены основные понятия тренинга.
 - В) Предложите правила и принципы работы тренинговой группы.
 - Г) Определите четкую структуру тренинговых занятий (блоки, разделы, темы и т.д.).
 - Д) Наполните содержанием каждый блок тренинга. Занятия должны соответствовать предъявляемым к ним требованиям.
2. Представьте и защитите разработанный Вами проект психолого-педагогического тренинга. Оценка проекта проводится другими участниками студенческой группы по следующим критериям:
 2. Новизна проекта.
 3. Актуальность проекта.
 4. Наличие всех требуемых компонентов проекта.
 5. Логика структуры и содержания проекта.
 6. Культура представления проекта.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты)
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).
- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.