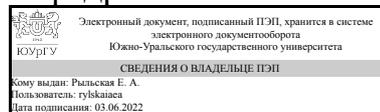


УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



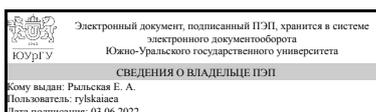
Е. А. Рыльская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М3.09.02 Современные подходы к формированию команды и развитию лидерских способностей
для направления 37.04.01 Психология
уровень Магистратура
магистерская программа Психология в управленческих и бизнес-системах
форма обучения очно-заочная
кафедра-разработчик Психология управления и служебной деятельности

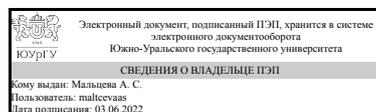
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утверждённым приказом Минобрнауки от 29.07.2020 № 841

Зав.кафедрой разработчика,
д.психол.н., доц.



Е. А. Рыльская

Разработчик программы,
к.психол.н., доцент



А. С. Мальцева

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: Формирование представления о психологическом тренинге как методе активного обучения и развития личности, об основных методических средствах тренинга, о закономерностях развития тренинговой группы и о роли ведущего. Задачи: – усвоение целей и задач разных видов психологического тренинга как многофункционального метода; – освоение методики проведения тренинга; – усвоение основных принципов и правил работы тренинговых групп; – усвоение закономерностей групповой динамики; – освоение роли ведущего тренинговой группы; – овладение методическими средствами психологического тренинга: дискуссией, ролевой игрой, психогимнастикой и др.; – освоение базовых приемов психологического консультирования в рамках подготовки и проведения группового тренинга.

Краткое содержание дисциплины

Общая характеристика психологического тренинга как многофункционального метода. История развития тренинга. Методика проведения тренинга. Организационные аспекты тренинга. Комплектование тренинговых групп. Методические средства тренинга: дискуссия; ролевая игра; психогимнастические упражнения; обратная связь. Групповой процесс. Роль ведущего в тренинговой группе.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает: специфику процессов групповой динамики; особенности психологии "меньшинства"; стили поведения меньшинства; влияние меньшинства и инновации; подходы к формированию проектных команд Умеет: осуществлять психологическую диагностику групп и команд Имеет практический опыт: применения диагностического инструментария и предоставления обратной связи группе/команде по результатам диагностики
ПК-4 Способен к психологическому сопровождению системы управления персоналом и деятельностью руководителя (клиента) и созданию здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды	Знает: особенности влияния социальных взаимодействий на становление индивидуальности личности; социально-психологические факторы развития творческой индивидуальности Умеет: управлять групповой динамикой на разных этапах групповой работы Имеет практический опыт: реализации технологий модерации и фасилитации

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин,	Перечень последующих дисциплин,
------------------------------------	---------------------------------

видов работ учебного плана	видов работ
<p>Психологические основы разработки систем менеджмента персонала, Методика организации и проведения социально-психологического тренинга и психологического консультирования, Современные проблемы организационной психологии</p>	<p>Технологии профайлинга в служебной деятельности и в бизнесе, Коучинг в бизнесе и управлении, Производственная практика, преддипломная практика (5 семестр)</p>

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
<p>Методика организации и проведения социально-психологического тренинга и психологического консультирования</p>	<p>Знает: основные направления психологического консультирования; типологии клиентов; основные приемы психологического консультирования, основные теоретические подходы к формированию и развитию команды; знает специфику различных современных направлений групповой работы; специфику процессов групповой динамики и особенности ролевой структуры в малой группе; социально-психологические факторы развития творческой индивидуальности Умеет: выявлять запрос; применять техники активного слушания; применять техники из различных направлений в психологическом консультировании (гештальтпсихология, символдрама, когнитивная психология и др.), разрабатывать программу социально-психологического тренинга с учетом современных представлений об особенностях обучения взрослых; адаптировать разработанные программы под специфику запроса конкретной группы; учитывать закономерности групповой динамики при реализации тренинговой программы Имеет практический опыт: установления контакта с клиентом, выявления и уточнения запроса; реализации техник активного слушания; реализации техник работы, предлагаемых в различных направлениях психологического консультирования и терапии, разработки программ социально-психологического тренинга; создания собственных тренерских технологий для передачи навыков участникам; управления групповой работой; анализа и предоставления качественной обратной связи (супервизии) по итогам реализации программы СПТ коллегам</p>
<p>Современные проблемы организационной психологии</p>	<p>Знает: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде; методы взаимодействия с коллективом для обеспечения успешной работы и реализации себя внутри команды; способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные,</p>

	<p>этнические и культурные различия, основы управления психологической практикой, основы подбора персонала, способы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации</p> <p>Умеет: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия, выполнять основные функции управления психологической практикой; работать с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, реализовывать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников</p> <p>Имеет практический опыт: владения основами социального взаимодействия и командной работы; навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; способами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия, организации, планирования и управления психологической практикой; владения способами работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, способами реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации</p>
<p>Психологические основы разработки систем менеджмента персонала</p>	<p>Знает: содержание и научные основы психологического сопровождения процесса управления персоналом и формирования благоприятного социально-психологического климата, базовые положения системного анализа в сфере бизнеса и управления, алгоритмы выявления проблемных зон в системе психологического сопровождения управления персоналом в государственных структурах и в бизнесе</p> <p>Умеет: использовать психологические знания и компетентности для разработки, реализации и оценки эффективности программ психологического сопровождения системы управления персоналом (отбора, адаптации, мотивирования и стимулирования, оценки, развития, формирования лояльности, высвобождения персонала), использовать системные представления и различные модели системного анализа для разработки конкретных программ психологического сопровождения</p>

	<p>процесса управления персоналом в различных сферах трудовой активности Имеет практический опыт: применения компетенций в сфере системного анализа для разработки, использования и оценки эффективности программ психологического сопровождения системы кадрового менеджмента и управленческой деятельности в организациях различного профиля, применения компетенций в сфере системного анализа для научного обоснования программ психологического сопровождения системы кадрового менеджмента и управленческой деятельности в организациях различного профиля</p>
--	--

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., 36,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		4	
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72	
<i>Аудиторные занятия:</i>	32	32	
Лекции (Л)	16	16	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	35,75	35,75	
Подготовка к докладу "Активные методы обучения"	6	6	
Работа над индивидуальной творческой работой по разделу "Групповая динамика в тренинге"	5	5	
Разработка фрагмента одного из видов тренинга: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг сензитивности, тренинг креативности; тренинг уверенности; тренинг личностного роста; тренинг формирования команды и др.	16,75	16.75	
Подготовка теоретического материала для разработки и обоснования векторной тренинговой модели	8	8	
Консультации и промежуточная аттестация	4,25	4,25	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Процессы групповой динамики. Этапы развития коллектива. Процесс вхождения личности в группу	4	2	2	0

2	Подходы к разработке тренинговых программ	6	4	2	0
3	Методические средства тренинга: интерактивная лекция и дискуссия.	4	2	2	0
4	Методические средства тренинга: ролевая игра, case study.	4	2	2	0
5	Методические средства тренинга: психогимнастика.	4	2	2	0
6	Роль ведущего в тренинговой группе.	4	2	2	0
7	Подготовка студентов к роли ведущего. Реализация тренинговых программ (проектов)	6	2	4	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Теория персонализации В.А. и А.В. Петровских. Основные процессы групповой динамики. Управление процессами групповой динамики. Характеристика этапов развития группы.	2
2-3	2	Особенности целеполагания при разработке тренинговой программы. Построение различных вариантов моделей тренинга. Векторные и метафорические модели тренинга.	4
4	3	Групповая дискуссия и интерактивная лекция: подготовка, проведение и анализ. Этапы дискуссии. Основные стратегии ведения дискуссии.	2
5	4	Ролевые и деловые игры: организация, проведение, анализ и рефлексия. Методические требования к подбору игровой ситуации. Метод case-study. Подготовка и разработка кейсов,	2
6	5	Энергия бизнес-тренинга. Психогимнастика, разминки, тренерские технологии	2
7	6	Мотивация участников, заказчиков тренера. Индивидуальное и групповое сопротивление в тренинге. Работа со "сложными участниками"	2
8	7	Роль ведущего. Ролевая дифференциация в группе. Введение правил. Границы в тренинге.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Этап обеспечения работоспособности группы. Обсуждение основных принципов и принятие правил работы тренинговой группы. Личностное знакомство участников; представление в группе; выбор формы обращения. Формирование атмосферы доверия.	2
2	2	Специфика разных видов тренинга: фрагмент тренинга сензитивности. Цель, задачи, содержание тренинга сензитивности. Демонстрация методических средств и обсуждение эффектов.	2
3	3	Этапы дискуссии. Основные стратегии ведения дискуссии. Роли в дискуссии. Задачи руководителя (ведущего) на каждом этапе дискуссии. Типичные трудности в проведении дискуссии. Основные эффекты групповой дискуссии.	2
4	4	Ролевая игра: организация игры, проведение, групповое обсуждение. Методические требования к подбору игровой ситуации. Критерии выбора активного и пассивного участников. Инструкция наблюдателям. Этапы ролевой игры. Метод case-study. Подготовка и разработка кейсов, групповой анализ.	2

5	5	Психогимнастика в тренинге: выбор упражнения, инструкция, остановка и обсуждение. Упражнения на создание работоспособности. Психогимнастические упражнения содержательного плана. Психогимнастические упражнения, формирующие обратную личную связь.	2
6	6	Этап формирования мотивации у участников тренинга. Значение и специфика данного этапа в тренинге. Использование и обсуждение разных способов мотивации. Групповой процесс. Индивидуальное и групповое сопротивление в тренинге. Цель: освоение правил и приемов взаимодействия с проблемными участниками	2
7	7	Роль и задачи ведущего группы тренинга. Подготовка и требования к личностным особенностям ведущего. Типичные ошибки ведущего в тренинге.	2
8	7	Роль ведущего тренинговой группы. реализация и анализ тренинговых программ, разработанных студентами (реализация проектов). Анализ деятельности студентов в роли ведущего тренинговой группы.	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к докладу "Активные методы обучения"	Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению: учеб.-метод. пособие / Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик. СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – С. 5-28, 35-44; Интерактивные технологии в обучении и воспитании : метод. пособие / И. В. Плаксина. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2014. – С. 48-94; Активные методы обучения : метод. пособие / М.А. Курьянов, В.С. Половцев. – Тамбов : Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011. – С. 8-40.	4	6
Работа над индивидуальной творческой работой по разделу "Групповая динамика в тренинге"	Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] О. П. Горбушина. - СПб. и др.: Питер, 2008. - С. 9-14, 28-45; Алексеева, Е.Д. Принципы работы тренинговой группы/ Е.Д. Алексеева// Современный научный вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64.	4	5
Разработка фрагмента одного из видов тренинга: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг сензитивности, тренинг креативности; тренинг уверенности; тренинг личностного роста; тренинг формирования команды и др.	Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4. , № 2. – С. 58-66. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2008. - 9-105 Авидон, И.	4	16,75

	Тренинги взаимодействия в конфликте. Материалы для подготовки и проведения [Текст] И. Авидон, О. Гончукова. - СПб.: Речь, 2008. - С. 8-192 Березина, Т. Н. Тренинг интеллектуальных и творческих способностей [Текст] Т. Н. Березина. - СПб.: Речь, 2010. - С. 10-180 Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста [Текст] учеб. пособие для сред. проф. образования по специальности "Социал. работа" Д. М. Рамендик. - М.: Форум, 2012. - С. 6-141 с. Тримаскина, И. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности [Текст] И. В. Тримаскина, Д. Б. Тарантин, С. В. Матвиенко. - СПб.: Речь, 2010. - С. 8-94.		
Подготовка теоретического материала для разработки и обоснования векторной тренинговой модели	Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2008. - 9-105, Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] О. П. Горбушина. - СПб. и др.: Питер, 2008. - С. 47-56; Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4. , № 2. – С. 58-66. Алексеева, Е.Д. Принципы работы тренинговой группы/ Е.Д. Алексеева// Современный научный вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64.	4	8

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	4	Текущий контроль	Доклад "Активные методы обучения"	0,2	6	Оценка складывается из следующих критериев 1. Письменная часть работы: - корректность источников и представленного материала - 1 балл - материал структурирован - 1 балл - корректное оформление реферативной работы- 1 балл 2. Доклад на семинаре:	зачет

						<p>- свободно владеет теоретическим материалом - 1 балл</p> <p>- приводит примеры - 1 балл</p> <p>- отвечает на вопросы по материалам доклада - 1 балл</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Максимальный балл (100%) - 6 баллов Отлично (85-100%) - 5,1 - 6 баллов Хорошо (75-84%) - 4,5 - 5 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 3,6 - 4,4 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 3,5 баллов</p>	
2	4	Текущий контроль	Векторная модель тренинга	0,4	9	<p>Баллы:</p> <p>1. - наличие графической тренинговой модели - 2 балла</p> <p>2. - наличие теоретического обоснования модели - 2 балла</p> <p>3.– сформулированы цели тренинга - 2 балла</p> <p>4.– описаны «неполные паруса» - 1 балл</p> <p>5.– сформулированы вопросы для самодиагностики участников - 1 балл</p> <p>6.– оформление в соответствии с требованиями - 1 балл</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Максимальный балл (100%) - 9 баллов Отлично (85-100%) - 7,6 - 9 баллов Хорошо (75-84%) - 6,7 - 7,5 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 5,4 - 6,6 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 5,3 баллов</p>	зачет
3	4	Текущий контроль	Устный ответ на занятиях	0,2	7	<p>На каждом практическом занятии (кроме вводного занятия) студент может получить 1 балл за активное участие дискуссиях/обсуждениях/анализе/предоставлении обратной связи по соответствующим тематическим разделам,</p> <p>Итого - за 7 практических занятий (14 часов в 8 семестре) студент может набрать максимум 7 баллов.</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179).</p> <p>Максимальный балл (100%) - 7 баллов Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие</p>	зачет

						<p>больше или равен 60 % - 4,2 балла и выше Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % - менее 4,1 балла</p>	
4	4	Текущий контроль	<p>письменная работа по разделу "Групповая динамика в тренинге"</p>	0,4	6	<p>Критерии оценки: 1 Представлен график, отражающий этапы групповой динамики; дано обоснование графика - 2 балла 2. Приведены примеры групповых эффектов - 2 балла 3. Заполнена таблица по стратегиям работы со сложными участниками в тренинге - 2 балла При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимальный балл (100%) - 6 баллов Отлично (85-100%) - 5,1 - 6 баллов Хорошо (75-84%) - 4.5 - 5 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 3,6 - 4,4 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 3,5 баллов</p>	зачет
5	4	Промежуточная аттестация	<p>Разработка фрагмента одного из видов тренинга</p>	-	20	<p>Промежуточная аттестация включает представление письменной работы Контрольные мероприятия промежуточной аттестации проводятся во время экзамена. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Письменная работа оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовой работе: титульный лист, содержание, введение, основная часть работы (модель тренинга, теоретическое обоснования модели, подробное описание структуры тренинга), литература. - работа может выполняться в минигруппах (до 3 человек). В этом случае в элементе «Задание» раздела «Промежуточная аттестация» эти студенты прикрепляют идентичные работы. Баллы: - Работа выполнена в соответствии с предъявляемыми требованиями оформления – 2 балла - Модель тренинга теоретически обоснована, представлена и пояснена логично – 2 балла - Цель тренинга соответствует критериям SMART – 2 балла - Упражнения подобраны в соответствии с логикой модели и целью тренинга – 2 балла - Обозначены цели каждого упражнения, вопросы для обратной связи – 2 баллов - Логично и обоснованно сформулированы переходы между упражнениями и блоками тренинга – 2 балла</p>	зачет

					- Последовательность упражнений выстроена в соответствии с циклом Колба – 4 балла - В программе есть авторские упражнения (минимум 1), созданные с использованием техник играйзации по Е.Сидоренко – 4 балла Максимум – 20 баллов Оценка «отлично» (85-100%) - от 17 баллов и выше Оценка «Хорошо» (75-84%) - 14-16 баллов Удовлетворительно (60-74%) – 12-13 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - 11 баллов и меньше	
--	--	--	--	--	---	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	<p>На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине. При оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Итоговый балл рассчитывается по результатам выполнения заданий текущего контроля. Критерии оценки: зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...100 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 % В соответствии с приказом ректора 25-13/09 от 10 марта 2022 года для повышения своего рейтинга студент может пройти промежуточную аттестацию.</p>	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
УК-3	Знает: специфику процессов групповой динамики; особенности психологии "меньшинства"; стили поведения меньшинства; влияние меньшинства и инновации; подходы к формированию проектных команд	+		+	+	+
УК-3	Умеет: осуществлять психологическую диагностику групп и команд				+	+
УК-3	Имеет практический опыт: применения диагностического инструментария и предоставления обратной связи группе/команде по результатам диагностики				+	+
ПК-4	Знает: особенности влияния социальных взаимодействий на становление индивидуальности личности; социально-психологические факторы развития творческой индивидуальности	+	+	+		+
ПК-4	Умеет: управлять групповой динамикой на разных этапах групповой работы	+	+			+
ПК-4	Имеет практический опыт: реализации технологий модерации и фасилитации	+				+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Ли, Д. Практика группового тренинга Текст пер. с англ. Д. Ли. - 3-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2009. - 216 с.
2. Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] О. П. Горбушина. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 175 с.
3. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2008. - 207,[1] с. ил.

б) дополнительная литература:

1. Березина, Т. Н. Тренинг интеллектуальных и творческих способностей [Текст] Т. Н. Березина. - СПб.: Речь, 2010. - 188 с.
2. Грецов, А. Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов [Текст] А. Г. Грецов. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 202 с. ил.
3. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста [Текст] учеб. пособие для сред. проф. образования по специальности "Социал. работа" Д. М. Рамендик. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Форум, 2012. - 182 с.
4. Тримаскина, И. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности [Текст] И. В. Тримаскина, Д. Б. Тарантин, С. В. Матвиенко. - СПб.: Речь, 2010. - 155, [1] с.
5. Тюшев, Ю. В. Выбор профессии : тренинг для подростков [Текст] Ю. В. Тюшев. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 160 с. ил.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Алексеева, Е.Д. Принципы работы тренинговой группы/ Е.Д. Алексеева// Современный научный вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64.
2. Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4., № 2. – С. 58-66.
3. Перышкова, С.А. Социально-психологический тренинг как средство развития взаимопознания преподавателя и студента/ С.А. Перышкова// Психология образования в поликультурном пространстве. – 2016.– № 33. – С. 18-24.
4. Щукина, Е.А. Тренинг как средство формирования социально-коммуникативной компетентности будущих социальных педагогов/ Е.А. Щукина// Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 3-12. – С. 148-150.

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Захарова, Г.И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности: Учеб. пособие. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 60 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Захарова, Г.И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности: Учеб. пособие. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 60 с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Электронный каталог ЮУрГУ	Захарова, Г.И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности: Учеб. пособие. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 59 [1] с. электрон. версия https://lib.susu.ru/
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Болотова, А. К. Настольная книга практикующего психолога : практ. пособие / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-9916-7550-5. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/7E166985-65F6-4CDC-BB82-1E7D12AA35CB https://urait.ru/bcode/470250

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. EBSCO Information Services-EBSCOhost Research Databases(28.02.2017)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Экзамен	363 (1)	Основное оборудование
Лекции	363 (1)	Основное оборудование.
Практические занятия и семинары	363 (1)	Основное оборудование. Соблюдение принципа расстановки посадочных мест. Раздаточный материал: цветные карандаши, фломастеры, бумага и др.