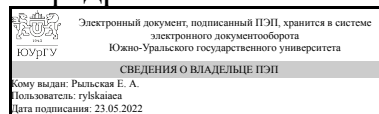


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



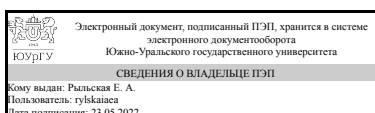
Е. А. Рыльская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.С1.16.02 Социально-психологические методы групповой работы для специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности
уровень Специалитет
специализация Психология менеджмента и организационное консультирование
форма обучения очная
кафедра-разработчик Психология управления и служебной деятельности

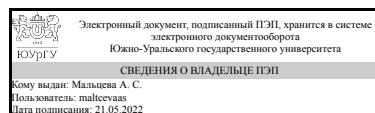
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

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; – овладение методическими средствами психологического тренинга: дискуссией, ролевой игрой, психогимнастикой и др.; – усвоение закономерностей групповой динамики; – освоение роли ведущего тренинговой группы.

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
ПК-2 Способен выявлять и анализировать информацию о потребностях личности, группы, организации; определять цели работы, которые должны быть приняты клиентом и достижимы	Знает: специфику процессов групповой динамики и особенности ролевой структуры в малой группе; особенности влияния социальных взаимодействий на становление индивидуальности личности, а также опциально-психологические факторы развития творческой индивидуальности Умеет: выявлять мотивы заказчика и участников тренинга; разрабатывать тренерские технологии с применением разнообразных, в том числе игровых, активных методов обучения; учитывать закономерности групповой динамики при реализации тренинговой программы; работать со «сложными участниками» Имеет практический опыт: управления процессами групповой динамики; владения методами активного обучения; владения техниками мотивирования участников тренинга; целеполагания и сбора ожиданий в тренинге; владения техниками предоставления конструктивной обратной связи; владения методами оценки эффективности тренинга; владения навыками работы с сопротивлением и «сложными участниками»

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Спецпрактикум по психологическому консультированию, Психологические технологии в различных видах профессиональной деятельности психолога, Психология личности	Психология кадрового менеджмента, Тренинговые технологии, Возрастно-психологическое консультирование

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

Дисциплина	Требования
Спецпрактикум по психологическому консультированию	Знает: основные принципы и нормы профессионального общения, этикета, содержание этапов процесса консультирования; основные понятия психологического консультирования, основные принципы и нормы профессионального общения, этикета Умеет: вести диалог, используя различные стратегии, установить контакт с клиентом; исследовать проблемную ситуацию и определить психологическую проблему клиента; заключить контракт на работу с клиентом; эффективно провести консультативную беседу, вести диалог, используя различные стратегии Имеет практический опыт: активного слушания, установления и поддержания контакта, поддержания консультативного контакта; владения различными техниками и приёмами психологического консультирования, активного слушания, установления и поддержания контакта
Психологические технологии в различных видах профессиональной деятельности психолога	Знает: методы и приемы получения психологических запросов от заказчиков; современные технологии формулирования целей проектной деятельности Умеет: формулировать цели проектной деятельности с использованием Smart-технологии, согласовывать и корректировать задачи проекта в соответствии с пожеланиями заказчика Имеет практический опыт: психодиагностики личности, группы, организации; разработки психокоррекционных и (или) психопрофилактических программ для разных категорий клиентов (заказчиков)
Психология личности	Знает: основные положения теории систем применительно к функционированию личности, особенности функционирования эмоциональной, мотивационной, когнитивной, регуляторной сфер, закономерности процесса социальной адаптации, формы взаимодействия в служебных коллективах, особенности формирования и функционирования мотивационно-потребностной сферы личности Умеет: осуществлять критический анализ проблемных

	<p>ситуаций, связанных с функционированием личности, на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, подбирать научно обоснованные методы диагностики функционирования личности в различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной, собирать и анализировать информацию о состоянии мотивационно-потребностной сфере личности</p> <p>Имеет практический опыт: применения системного подхода для анализа проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности, диагностики функционирования личности в различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной, применения различных теорий мотивации к сбору, анализу и развитию мотивационно-потребностной сферы личности</p>
--	---

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 72,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	8
Общая трудоёмкость дисциплины	144	72	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	64	32	32
Лекции (Л)	32	16	16
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	71,5	35,75	35,75
с применением дистанционных образовательных технологий	0		
Доклад "Активные методы обучения"	10,75	10.75	0
Проведение на своей учебной группе и анализ фрагмента одного из видов тренинга: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг сензитивности, тренинг креативности; тренинг уверенности; тренинг личностного роста; тренинг формирования команды и др.	25,75	0	25.75
Описание векторной модели тренинга	25	25	0
Индивидуальная творческая работа по разделу "Групповая динамика в тренинге" - групповая динамика, групповые эффекты, стратегия работы со сложными участниками	10	0	10
Консультации и промежуточная аттестация	8,5	4,25	4,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	диф.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	10	6	4	0
2	Подходы к разработке тренинговых программ	10	6	4	0
3	Методические средства тренинга: интерактивная лекция и дискуссия.	8	4	4	0
4	Методические средства тренинга: ролевая игра, case study.	10	6	4	0
5	Методические средства тренинга: психогимнастика.	6	2	4	0
6	Роль ведущего в тренинговой группе.	8	4	4	0
7	Подготовка студентов к роли ведущего. Реализация тренинговых программ (проектов)	12	4	8	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1-3	1	Теория персонализации В.А. и А.В. Петровских. Основные процессы групповой динамики. Управление процессами групповой динамики. Характеристика этапов развития группы.	6
4-6	2	Особенности целеполагания при разработке тренинговой программы. Построение различных вариантов моделей тренинга. Векторные и метафорические модели тренинга.	6
7-8	3	Групповая дискуссия и интерактивная лекция: подготовка, проведение и анализ. Этапы дискуссии. Основные стратегии ведения дискуссии.	4
11-12	4	Ролевые и деловые игры: организация, проведение, анализ и рефлексия. Методические требования к подбору игровой ситуации.	4
13	4	Метод case-study. Подготовка и разработка кейсов,	2
14	5	Энергия бизнес-тренинга. Психогимнастика, разминки, тренерские технологии	2
13-14	6	Мотивация участников, заказчиков тренера. Индивидуальное и групповое сопротивление в тренинге. Работа со "сложными участниками"	4
15-16	7	Роль ведущего. Ролевая дифференциация в группе. Введение правил. Границы в тренинге.	4

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1-2	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.	4
3-4	2	Специфика разных видов тренинга: фрагмент тренинга сензитивности. Цель, задачи, содержание тренинга сензитивности. Демонстрация методических средств и обсуждение эффектов.	4
5-6	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	4

		дискуссии.	
7-8	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.	4
9-10	5	Психогимнастика в тренинге: выбор упражнения, инструкция, остановка и обсуждение. Упражнения на создание работоспособности. Психогимнастические упражнения содержательного плана. Психогимнастические упражнения, формирующие обратную личную связь.	4
11	6	Этап формирования мотивации у участников тренинга. Значение и специфика данного этапа в тренинге. Использование и обсуждение разных способов мотивации.	2
12	6	Групповой процесс. Индивидуальное и групповое сопротивление в тренинге. Цель: освоение правил и приемов взаимодействия с проблемными участниками	2
13	7	Роль и задачи ведущего группы тренинга. Подготовка и требования к личностным особенностям ведущего. Типичные ошибки ведущего в тренинге.	2
14-16	7	Роль ведущего тренинговой группы. реализация и анализ тренинговых программ, разработанных студентами (реализация проектов). Анализ деятельности студентов в роли ведущего тренинговой группы.	6

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
Доклад "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.	7	10,75
Проведение на своей учебной группе и анализ 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.	8	25,75

	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.		
Описание векторной модели тренинга	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.	7	25
Индивидуальная творческая работа по разделу "Групповая динамика в тренинге" - групповая динамика, групповые эффекты, стратегия работы со сложными участниками	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.	8	10

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	7	Текущий контроль	Доклад "Активные"	2	12	Оценка складывается из следующих критериев	зачет

			методы обучения"			<p>1. Письменная часть работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректность материала, изложенного в письменной части работы - максимум 2 балла - материал хорошо структурирован (разделы, схемы и др.) - максимум 2 балла - качественное оформление письменной части работы (Фамилии и группа в названии прикрепленного документа; титульный лист, содержание, разделы, литература и т.п.) - максимум 2 балла <p>2. Доклад на семинаре:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение теоретическим материалом (рассказ, а не чтение конспекта) - максимум 2 балла - наличие интересных примеров, разъясняющих теоретический материал - максимум 2 балла - ответы на вопросы по материалам доклада - 2 балла <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%) - 12 баллов Отлично (85-100%) - 10,2 - 12 баллов Хорошо (75-84%) - 9-10.1 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 7,2-8,9 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 7,2 баллов</p>	
2	7	Текущий контроль	Описание векторной модели тренинга	3	60	<p>1. - представлена и обоснована графическая тренинговая модель (10 баллов)</p> <p>2. - обосновано</p>	зачет

					<p>расположение элементов в модели (10 баллов)</p> <p>3.– сформулированы цели тренинга (учебная и смысловая, 10 баллов)</p> <p>4.– описаны «неполные паруса» (10 баллов)</p> <p>5.– сформулированы вопросы, по которым участники смогут осуществить самодиагностику (5 баллов)</p> <p>6.– защита работы в группе на практическом занятии (10 баллов)</p> <p>7. Задание оформлено в соответствии с требованиями (5 баллов). 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%) - 60 баллов Отлично (85-100%) - 51 - 60 баллов Хорошо (75-84%) - 45-50 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 36-44 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 35 баллов</p>		
3	8	Текущий контроль	Устный ответ на занятиях - участие в дискуссиях; предоставление корректной обратной связи одногруппникам по представленным работам	2	14	<p>На каждом практическом занятии (кроме вводного занятия) студент может получить максимум 2 балла.</p> <p>1 балл - студент активно участвовал в дискуссиях/обсуждениях по соответствующим тематическим разделам</p> <p>2 балла - студент активно участвовал в дискуссиях/обсуждениях по соответствующим тематическим разделам, а также давал развернутую обратную связь по</p>	дифференцированный зачет

					<p>практической работе других студентов (выступая в экспертной позиции супервизора)</p> <p>Итого - за 7 практических занятий (14 часов в 8 семестре) студент может набрать максимум 14 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%) - 14 баллов</p> <p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. - 8,5 баллов и выше</p> <p>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % - менее 8,5 баллов</p>	
4	8	Текущий контроль	письменная работа по разделу "Групповая динамика в тренинге"	2 25	<p>Критерии оценки</p> <p>1 Представлен график - «соотношение энергии тренинга со стадиями развития группы и этапами цикла Колба» (5 баллов)</p> <p>2. Дано обоснование представленного графика (5 баллов)</p> <p>3. Приведены примеры, групповые эффекты (5 баллов)</p> <p>4. Заполнена таблица «стратегия работы со сложными участниками» (10 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%) – 25</p>	дифференцированный зачет

					<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 % (15 баллов и выше)</p> <p>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % (14 баллов и ниже)</p>		
5	8	Промежуточная аттестация	Проведение на своей учебной группе и анализ фрагмента одного из видов тренинга	-	65	<p>- итоговая работа оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовой работе: титульный лист, содержание, введение, основная часть работы (мануал в соответствии с примером, представленным в задании 3.3. – от теоретического обоснования модели тренинга до смысловых связей между конкретными упражнениями), заключение, литература (в т.ч. ссылки на электронные ресурсы).</p> <p>- работа может выполняться в минигруппах (до 3 человек). В этом случае в элементе «Задание» раздела «Промежуточная аттестация» эти студенты прикрепляют идентичные работы.</p> <p>- Работа защищается устно. Студенты проводят часть тренинга на студентах своей учебной группы.</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%) - 65 баллов Отлично (85-100%) - 55 - 65</p>	дифференцированный зачет

					баллов Хорошо (75-84%) - 49-54 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 39-48 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 39 баллов	
--	--	--	--	--	--	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	Студенты могут получить зачет по результатам текущего контроля при условии посещаемости не менее 60% и успешного выполнения минимум 65 % заданий.. В других случаях студенты проходят стандартную процедуру промежуточной аттестации. Зачет проводится в форме устного ответа на вопросы При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения
дифференцированный зачет	Студенты могут получить зачет по результатам текущего контроля при условии посещаемости не менее 60% и успешного выполнения минимум 65 % заданий.. В других случаях студенты проходят стандартную процедуру промежуточной аттестации. Зачет проводится в форме устного ответа на вопросы При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
ПК-2	Знает: специфику процессов групповой динамики и особенности ролевой структуры в малой группе; особенности влияния социальных взаимодействий на становление индивидуальности личности, а также опционально-психологические факторы развития творческой индивидуальности		+	+	+	+
ПК-2	Умеет: выявлять мотивы заказчика и участников тренинга; разрабатывать тренерские технологии с применением разнообразных, в том числе игровых, активных методов обучения; учитывать закономерности групповой динамики при реализации тренинговой программы; работать со «сложными участниками»				+	+
ПК-2	Имеет практический опыт: управления процессами групповой динамики; владения методами активного обучения; владения техниками мотивирования участников тренинга; целеполагания и сбора ожиданий в тренинге; владения техниками предоставления конструктивной обратной связи; владения методами оценки эффективности тренинга; владения навыками работы с сопротивлением и «сложными участниками»					+

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
Зачет, диф. зачет	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.