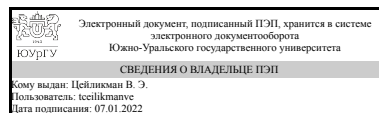


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая медико-биологическая
школа



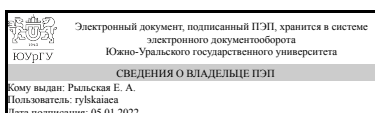
В. Э. Цейликман

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

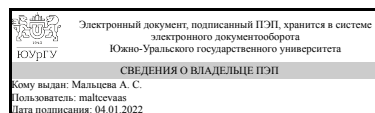
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

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



Е. А. Рыльская

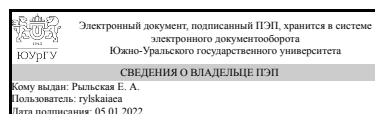
Разработчик программы,
к.психол.н., доцент



А. С. Мальцева

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной
программы
д.психол.н., доц.



Е. А. Рыльская

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, Психология личности, Психологические технологии в различных видах профессиональной деятельности психолога | Психология кадрового менеджмента, Возрастно-психологическое консультирование, Тренинговые технологии |

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 | <p>Знает: основные принципы и нормы профессионального общения, этикета, содержание этапов процесса консультирования; основные понятия психологического консультирования, основные принципы и нормы профессионального общения, этикета</p> <p>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</p> <p>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</p> |
| Психология личности | <p>Знает: особенности формирования и функционирования мотивационно-потребностной сферы личности, особенности функционирования эмоциональной, мотивационной, когнитивной, регуляторной сфер, закономерности процесса социальной адаптации, формы взаимодействия в служебных коллективах, основные положения теории систем применительно к функционированию личности</p> <p>Умеет: собирать и анализировать информацию о состоянии мотивационно-потребностной сфере личности, подбирать научно обоснованные методы диагностики функционирования личности в различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной, осуществлять критический анализ проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности, на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p> <p>Имеет практический опыт: применения различных теорий мотивации к сбору, анализу и развитию мотивационно-потребностной сферы личности, диагностики функционирования личности в</p> |

| | |
|--|---|
| | различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной, применения системного подхода для анализа проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности |
| 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) |

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 | | |
| 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 |
| 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 |
| Доклад "Активные методы обучения" | 10,75 | 10.75 | 0 |
| Консультации и промежуточная аттестация | 8,5 | 4,25 | 4,25 |
| Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен) | - | зачет | диф.зачет |

5. Содержание дисциплины

| № | Наименование разделов дисциплины | Объем аудиторных занятий |
|---|----------------------------------|--------------------------|
|---|----------------------------------|--------------------------|

| раздела | | 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 дискуссии. | 4 |

| | | | |
|-------|---|---|---|
| 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 |
| 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 | 8 | 10 |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|-------|
| | | | вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64. | | |
| 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. 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. | 8 | 25,75 |
| 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 |

6. Текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация

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 методы обучения" | 2 | 12 | Оценка складывается из следующих критериев 1. Письменная часть работы: - корректность материала, | зачет |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|------------------------------------|---|---|--|-------|
| | | | | | <p>изложенного в письменной части работы - максимум 2 балла</p> <p>- материал хорошо структурирован (разделы, схемы и др.) - максимум 2 балла</p> <p>- качественное оформление письменной части работы (Фамилии и группа в названии прикрепленного документа; титульный лист, содержание, разделы, литература и т.п.) - максимум 2 балла</p> <p>2. Доклад на семинаре:</p> <p>- владение теоретическим материалом (рассказ, а не чтение конспекта) - максимум 2 балла</p> <p>- наличие интересных примеров, разъясняющих теоретический материал - максимум 2 балла</p> <p>- ответы на вопросы по материалам доклада - 2 балла</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%) - 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 расположение элементов в модели (10 баллов)</p> <p>3.- сформулированы цели</p> | зачет |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|---|---|--|--------------------------|
| | | | | | <p>тренинга (учебная и смысловая, 10 баллов) 4.– описаны «неполные паруса» (10 баллов) 5.– сформулированы вопросы, по которым участники смогут осуществить самодиагностику (5 баллов) 6.– защита работы в группе на практическом занятии (10 баллов) 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. 1 балл - студент активно участвовал в дискуссиях/обсуждениях по соответствующим тематическим разделам 2 балла - студент активно участвовал в дискуссиях/обсуждениях по соответствующим тематическим разделам, а также давал развернутую обратную связь по практической работе других студентов (выступая в экспертной позиции)</p> | дифференцированный зачет |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|---|--|---|--------------------------|
| | | | | | <p>супервизора) Итого - за 7 практических занятий (14 часов в 8 семестре) студент может набрать максимум 14 баллов. 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%) - 14 баллов Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. - 8,5 баллов и выше 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 1 Представлен график - «соотношение энергии тренинга со стадиями развития группы и этапами цикла Колба» (5 баллов) 2. Дано обоснование представленного графика (5 баллов) 3. Приведены примеры, групповые эффекты (5 баллов) 4. Заполнена таблица «стратегия работы со сложными участниками» (10 баллов) 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%) – 25 Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или</p> | дифференцированный зачет |

| | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|--|---|----|--|--------------------------|
| | | | | | | <p>равен 60 % (15 баллов и выше) 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). - работа может выполняться в минигруппах (до 3 человек). В этом случае в элементе «Задание» раздела «Промежуточная аттестация» эти студенты прикрепляют идентичные работы. - 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 баллов Хорошо (75-84%) - 49-54 баллов</p> | дифференцированный зачет |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | 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 |
|------------------------------|---|---|
| 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 |
| 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. Оценочные материалы

| 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» | | | | + | + |

Фонды оценочных средств по каждому контрольному 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(бессрочно)

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. |