

Подписано электронной подписью:  
Вержицкий Данил Григорьевич  
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»  
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кемеровский государственный университет»  
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт  
*(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)*

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

\_\_\_\_\_ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

## **Рабочая программа дисциплины**

К.М.02.16.02 Технология группового тренинга

*Код, название дисциплины*

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Психология безопасности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2022

Новокузнецк, 2024

**Лист внесения изменений**

**В РПД К.М.02.16.02 Технология группового тренинга**

*(код по учебному плану, название дисциплины)*

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики  
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2022 года набора на 2024 / 2025 учебный год  
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики  
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики  
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А.И. /  
*(Ф. И.О. зав. кафедрой)*

*(Подпись)*

## Оглавление

1 Цель дисциплины.....	4
1.1 Формируемые компетенции .....	4
1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП .....	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине .....	5
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. ....	6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.....	7
3.1 Учебно-тематический план.....	7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы .....	8
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.....	12
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	15
5.1 Учебная литература .....	15
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины. ....	16
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	17
6.1. Письменные учебные работы .....	17
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации .....	23

## 1 Цель дисциплины.

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

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

### 1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Универсальная	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Профессиональная	Психологическая интервенция (развитие, коррекция и реабилитация)	ПК-3 способен разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации

### 1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы. УК-3.2. Организует, координирует и обеспечивает работу команды. УК-3.3. Применяет способы конструктивного преодоления возникающих в команде разногласий.	К.М.01.07 Управление проектами в профессиональной деятельности, 2 сем, 3 з.е. К.М.02.16.02 Технология группового тренинга, 6 сем, 4 з.е. К.М.06.02(П) Исследовательская практика, 6 сем, 6 з.е. К.М.06.04(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е.
ПК-3 способен разрабатывать и реализовывать программы, направленные на	ПК-3.1 Анализирует риски нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе; ПК-3.2 Разрабатывает программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном о	К.М.02.07 Психология стресса и стрессоустойчивого поведения, 5 сем, 4 з.е. К.М.02.13 Пенитенциарная психология, 8 сем, 4 з.е. К.М.02.16.02 Технология

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	личностном статусе, рисков асоциального поведения. ПК-3.3 Реализовывает разработанные программы психологической помощи в работе с осужденными и сотрудниками исправительных учреждений ПК-3.4 Разрабатывает и реализует программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе. ПК-3.5 - Разрабатывает и реализует программы конструктивного общения в служебной деятельности, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе	группового тренинга, 6 сем, 4 з.е. К.М.02.16.03 Тренинг конструктивного общения в служебной деятельности, 9 сем, 3 з.е. К.М.02.16.04 Тренинг личностного роста, 10 сем, 3 з.е. К.М.02.17 Психология социальной работы, 8 сем, 1 з.е. К.М.06.03(П) Практика по профилю профессиональной деятельности, 7 сем, 6 з.е. К.М.06.04(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е.

### 1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы. УК-3.2. Организует, координирует и обеспечивает работу команды. УК-3.3. Применяет способы конструктивного преодоления возникающих в команде разногласий.	<b>Знать:</b> – основы научных представлений о формировании и развитии группы, команды, командной работы; <b>Уметь:</b> – управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп; – применять закономерности командообразования в практической деятельности; <b>Владеть:</b> – навыками эффективного взаимодействия и руководства в команде; – способами создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде, преодоления разногласий.
ПК-3 способен разрабатывать и реализовывать программы, направленные на	ПК-3.1 Анализирует риски нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе; ПК-3.4 Разрабатывает и	<b>Знать:</b> – риски асоциального поведения, признаки профессиональной деформации; нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе;

<p>предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p>	<p>реализует программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе.</p>	<p>– этапы разработки программы, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе;  <b>Уметь:</b>  – разрабатывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе  – оказывать психологическую помощь лицам, имеющим отклонения в социальном и личностном статусе, риски асоциального поведения, профессиональную деформацию;  <b>Владеть:</b>  – методами и приёмами предупреждения рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации  – навыками разработки и реализации программ, направленных на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе.</p>
---	--	--

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

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по ОФО
1 Общая трудоемкость дисциплины.	144
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36
Аудиторная работа (всего):	36
в том числе:	
лекции	12
практические занятия, семинары.	24
в интерактивной форме	26
Внеаудиторная работа (всего):	
подготовка курсовой работы /контактная работа	-
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего).	72
4 Промежуточная аттестация обучающегося (экзамен)	36 6 семестр

### 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

#### 3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		
<b>Семестр 6</b>						
1	<b><i>Раздел 1. Психологический тренинг выработки стратегии командной работы</i></b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	
1.1	Тренинг как форма интерактивного обучения. Виды тренингов	8	2	2	4	УО
1.2	Тренинговая группа, принципы и правила ее работы	10	2	4	4	УО, элементы тренинга
2	<b><i>Раздел 2. Организация и проведение тренинга выработки конструктивного взаимодействия в команде</i></b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	
2.1	Организация группового тренинга	12	2	2	8	УО, рефлексивное эссе
2.2	Ведущий тренинга: роль, функции, требования приемы работы по выработке конструктивного взаимодействия	12	2	2	8	
2.3	Методы групповой работы выработки командной стратегии	14	2	4	8	Элементы тренинга
3	<b><i>Раздел 3. Разработка и реализация программ, направленных на предупреждение и нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе</i></b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	
3.1	Этапы разработки тренинга	12	2	2	8	проведение упражнений, игр разных этапов тренинга
3.2	Виды и структура программ	14	2	2	10	Пояснит. записка, ее анализ
3.3	Структура тренингового занятия	14	2	2	10	Проект занятия, анализ его проведения
	<b><i>Раздел 4. Защита разработанных программ тренинга</i></b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	
4.1	Защита программ тренинга и проведение тренингового занятия по психологической подготовке сотрудников, служащих	12	-	6	6	Итоговый тест, защита программ тренинга.
	<b>Контроль</b>	<b>36</b>				
	<b>Всего:</b>	<b>144</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>72</b>	

### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	<i>Психологический тренинг выработки стратегии командной работы</i>	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1	Тренинг как форма интерактивного обучения. Виды тренингов	Психологический тренинг: понятие, особенности, история использования групповой тренинговой работы в выработке стратегии командной работы. Цели, задачи психологических тренингов. Возможности использования групповой работы в психологической подготовке сотрудников, служащих выработки стратегии командной работы. Разные основания для классификации тренингов. Основные виды психологических тренингов.
1.2	Тренинговая группа, принципы и правила ее работы	Понятие и характеристики группы, понятие групповой динамики применительно к тренингу. Стадии развития группы в тренинге (отечественный и зарубежный подходы). Управление групповыми процессами. Основные принципы и правила работы в группе, их роль в формировании команды.
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
1	Тренинг как форма интерактивного обучения. Виды тренингов	<i>Практикум</i> 1. Знакомство с содержанием дисциплины. Постановка цели обучения. 2. Эссе «Возможности использования групповой работы в психологической подготовке сотрудников (служащих), формировании команды. 3. Круглый стол Виды тренингов, их специфика (коммуникативный, личностного роста, командообразования, снятия эмоционального напряжения, повышения стрессоустойчивости, профилактики проф.выгорания, работы в напряженной обстановке, профилактики нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе и пр.). 4. Формулирование целей и задач к разным видам тренинга (круглый стол). <b>СРС:</b> Заполнение таблицы (особенности рассмотренных тренингов). Подбор упражнений на получение обратной связи
2-3	Тренинговая группа, принципы и правила ее работы	<i>Практикум (4 ч)</i> 1.Круглый стол: Принципы работы в тренинге: обратной связи, самопознания, безопасности, объективизации поведения, равноправного участия и пр (обсуждение). 2) Правила поведения в группе – отработка процедуры их принятия; рассмотрение способов выработки правил поведения в группе в игровой форме. 3)Обзор подготовленных упражнений /игр, проведение наиболее интересных с точки зрения группы <b>СРС:</b> подобрать упражнение/игры на выработку правил работы группы.
2	<i>Организация и проведение тренинга выработки конструктивного взаимодействия в команде</i>	
<i>Содержание лекционного курса</i>		

2.1	Организация группового тренинга	Требования к комплектованию групп. Временные рамки отдельного занятия и программы тренинга в целом. Пространственное расположение участников тренинга. Особенности организации работы на разных фазах тренинга и тренингового занятия: знакомства, разогрева, основного содержания, завершения.
2.2	Ведущий тренинга: роль, функции, требования приемы работы по выработке конструктивного взаимодействия	Специфика тренерской деятельности. Основные требования к личности и профессиональным навыкам ведущего группы. Стили ведения тренинга. Анализ трудностей и проблемных ситуаций для ведущего. Создание благоприятного климата и фасилитирующих отношений в группе. Управление динамикой, мотивацией, сплоченностью группы Креативность, гибкость ведущего.
2.3	Методы групповой работы выработки командной стратегии	Групповая дискуссия: цели применения, общая характеристика процесса. Этапы и фазы групповой дискуссии: ориентировка, оценка, завершающая фаза. Профессиональные умения ведущего при проведении дискуссии. Типы дискуссии. Формы проведения. Эффекты групповой дискуссии Игра как метод групповой психологической работы. Исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации. Преимущества игры в моделировании ситуации. Общие тренинговые методы (др. игровые, развития социальной перцепции, телесно-ориентированой терапии, медитативные).
<i>Содержание практических занятий</i>		
4	Организация группового тренинга	<i>Практикум</i> 1. Мозговой штурм Условия проведения идеального тренинга 2. Сообщение: Способы и требования комплектования групп. 3. Обсуждение требований к организации тренинга (пространство, оснащение, время и пр). 4. Возможные роли и типы поведения участников группы. 5. Мозговой штурм: Выработка способов взаимодействия с участниками группы с разным типом поведения (пассивный, чрезмерно активный, спорщик, нарушающий дисциплину, эксперт/лидер). 6. Проведение упражнений/игр на получение обратной связи. Подгрупповая работа: разработка анонса будущего тренинга, его представление (афиша, объявление, листовка, видеоролик) – выбор наиболее яркой разработки. <b>СРС:</b> разработка/подбор упражнений /игр, направленных на создание благоприятного климата в группе., спорщик, нарушающий дисциплину, эксперт/лидер)
5.	Ведущий тренинга: роль, функции, требования приемы работы	<i>Практикум</i> - Круглый стол. Вопросы для обсуждения: 1. Профессиональные умения и навыки ведущего тренинга. 2. Личностные качества ведущего. 3. Стили ведения тренинга (их преимущества и ограничения) 4. Способы создания благоприятного климата и условий для коммуникативного взаимодействия в служебном коллективе. 5. Использование конфликта в групповой работе в ходе тренинга. - Мозговой штурм «Портрет идеального ведущего», рефлексивное эссе «Я как ведущий тренинга». - Обзор упражнений/Игр, направленных на создание благоприятного климата, проведение наиболее интересных (выбор группы). <b>СРС:</b> подготовка дискуссии для проведения в группе.

6-7	Методы групповой работы выработки командной стратегии	<p><i>Практикум</i></p> <p>1. Дискуссия, обсуждение вопросов :- Что такое деловая игра, каковы ее особенности? - Что такое структурированная и неструктурированная дискуссия? - Какой вид дискуссии более «безопасен» для начинающего тренера? Почему? - Каковы психологические эффекты групповой дискуссии? - Как вы понимаете фразу «Игра задает новую модель мира, приемлемую для ее участников? В чем заключаются наиболее важные цели применения игровых процедур в тренинге.</p> <p>2. Разработка правил ведения дискуссии в тренинге (работа в подгруппах). Обзор подготовленных дискуссий, обсуждение условий их проведения. Проведение групповой дискуссии <b>СРС:</b> подготовка для проведения в группе игры</p> <p>Обзор подготовленных игр, проведение деловой, ролевой игр, Анализ работы ведущего. <b>СРС:</b> разработка кейса, творческого задания для сотрудников служебной деятельности, подбор упражнения на развитие социальной перцепции; подготовка сообщений по тематике</p>
3	<i>Разработка и реализация программ, направленных на предупреждение и нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе</i>	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Этапы разработки тренинга	Основные этапы разработки тренинга: формулирование концепции и целей; разработка программы, создание дизайна тренинга, методическое насыщение, описание методички по ведению тренинга, создание рабочих материалов. Алгоритм выбора содержания тренинга. Способность разрабатывать программы, поэтапно организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую работу по формированию команды, предупреждению нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе.
3.2	Виды и структура программ тренинга.	Виды программ: общие, специальные, целевые. Принципы планирования и разработки тренинга. Принципы, слои (содержательный, личностный, групповой), модели разработки тренинга. Структура тренинга и его программы: титульник, пояснительная записка, учебно-тематический план, содержание (сценарий) занятий, список используемых источников, приложения. Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на командообразование, предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации.
3.3	Структура тренингового занятия	Структура занятия, его структурные и обязательные элементы, блоковые этапы занятия. Анализ тренингового занятия, схема наблюдения и анализа; подходы к анализу программы тренинга.
<i>Содержание практических занятий</i>		

8	Этапы разработки тренинга	Практикум: 1.Разработка памятки «Как правильно разработать тренинг», обсуждение особенностей работы ведущего на каждом из этапов разработки тренинга. 2.Выполнение практико-ориентированных заданий, связанных с условиями разработки тренинга.
9	Виды и структура программ тренинга	Практикум: 1. Разработка пояснительной записки тренинга. Взаимный анализ пояснительных записок (письменно, индивидуально). 2. Анализ программ тренинга (в подгруппах) <b>СРС:</b> приготовить задания для фазы знакомства, разогрева, завершения (занятия, тренинга).
10	Структура тренингового занятия	Элемент тренингового занятия. 1.Упражнения и игры фаз знакомства, разогрева, завершения – обсуждение, проведение. 2. Разработка проекта занятия по предложенной тематике (в подгруппах), их защита. <b>СРС:</b> разработка сценария тренингового занятия по тематике индивидуального задания.
4	<i>Защита разработанных программ тренинга</i>	
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
11-14	Защита программ тренинга и проведение части тренингового занятия по психологической подготовке сотрудников, служащих	<i>Практическое занятие</i> Представление и защита программы тренинга. Групповой анализ представленных программ, составление группового рейтинга по результатам защиты.
		<i>Практическое занятие</i> Представление занятия и проведение его в группе. Групповой анализ занятия, работы ведущего группы.
		Итоговый тест, рефлексия прослушанного курса, оценка достижения поставленной цели.

#### 4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам для студентов очной формы обучения (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы
<b>Текущая учебная работа ОФО</b>				
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	<b>60</b> (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (конспект) (8 занятий)	<b>0,5 балла</b> посещение 1 лекционного занятия	2-4
		Практические/семинарские занятия (13 занятий).	<b>1-2</b> <b>1 балл</b> - посещение практического занятия и выполнение работы на 51-85% <b>2 балла</b> – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	13-26
		Сообщение по теме занятия	<b>За одно сообщение – 3-5</b> без презентации – -3-4 балла с презентацией 4-5 балла	3-5
		Эссе (2)	<b>2 балла</b> (пороговое значение) <b>4 балла</b> (максимальное значение)	4-8
		Разработка, анализ пояснительной записки,	<b>4 балла</b> (пороговое значение) <b>8 баллов</b> (максимальное значение)	4-8
		Проведение упражнений, игр (не более 4; всего 7 занятий)	<b>3 баллов</b> (пороговое значение) <b>5 балла</b> (максимальное значение)	12-20
		Разработка и проведение занятия	<b>4-10 баллов</b> <b>4 балла</b> (пороговое значение) <b>10 баллов</b> (максимальное значение)	4-10
		Анализ работы ведущего	<b>4-10 баллов</b> <b>4 балла</b> (пороговое значение) <b>9 баллов</b> (максимальное значение)	4-9
		Защита, анализ итогового проекта тренинга	<b>От 5 до 10 баллов</b> <b>5 баллов</b> (пороговое значение) <b>7 баллов</b> (максимальное значение без презентации) <b>10 баллов</b> (максимальное значение, с презентацией)	5-10
<b>Итого по текущей работе в семестре</b>				<b>51 - 100</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>				
Промежуточная аттестация (экзамен)	<b>40</b> (100% /баллов приведенной шкалы)	Итоговый тест (или теоретический вопрос)	<b>10 баллов</b> - 51 - 65% правильных ответов <b>15 баллов</b> - 66 - 84% правильных ответов <b>20 баллов</b> - 85 - 100% правильных ответов	10-20
		Практическое задание 1	<b>5 баллов</b> (пороговое значение) <b>10 баллов</b> (максимальное значение)	5-10
		Практическое задание 2	<b>5 баллов</b> (пороговое значение)	5-10

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы
<b>Текущая учебная работа ОФО</b>				
			<b>10 баллов</b> (максимальное значение)	
<b>Итого по промежуточной аттестации (экзамен)</b>				20-40
<b>Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации</b>				51 – 100 б.

Итоговая оценка выставляется в ведомость согласно следующему правилу (таблица 7):

Таблица 7 - Оценка уровня сформированности компетенций в промежуточной аттестации

Критерии оценивания компетенции	Уровень сформированности компетенции	Итоговая оценка	Оценка по 100-балльной шкале
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен решать практические профессиональные задачи, допускает множественные существенные ошибки в ответах, не умеет интерпретировать результаты и делать выводы	недопустимый	неудовлетворительно	Менее 51
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен решать практические профессиональные задачи, допускает несколько существенных ошибок в решениях, может частично интерпретировать полученные результаты, допускает ошибки в выводах	Пороговый	удовлетворительно	51-65
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах	повышенный	хорошо	66-85
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических профессиональных задач. Правильно интерпретирует полученные результаты и делает обоснованные выводы	продвинутый	отлично	86-100

*Краткая характеристика используемых оценочных средств (экзамен)*

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;

- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;
- недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;
- ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программные материалы в основном излагаются, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;
- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части социальной психологии;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена-студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

#### *Шкала оценивания практических заданий (экзамен)*

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию, выводы отсутствуют;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: задание выполнено частично, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы;

Оценка «хорошо» выставляется, если: задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;

Оценка «отлично» выставляется, если: задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

Соотношение видов рейтинга для дисциплины с экзаменом выглядит следующим образом. Оценка «отлично» – 100-85 баллов. Оценка «хорошо» – 66-84 балла. Оценка «удовлетворительно» – 51-64 балла. Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине при условии сдачи всех практических разработок (программы тренинга, анализа занятия, пояснительной записки, работы ведущего).

Экзамен проводится по билетам. Каждый билет содержит два теоретических вопроса и один практический. На подготовку дается 20 минут.

#### *Шкала оценивания доклада/сообщения на практическом занятии*

5 баллов выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

4 балла выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

2-3 балла выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

## **5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.**

### **5.1 Учебная литература**

#### **Основная учебная литература**

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

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

#### **Дополнительная учебная литература**

1. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А. Б. Невеев. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 256 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-005660-9. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1015858> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

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

## 5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
	Технология группового тренинга	<p>204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- занятий лекционного типа;</li> <li>- занятий семинарского (практического) типа;</li> <li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li> <li>- текущего контроля и промежуточной аттестации;</li> </ul> <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.            Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.            Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по лицензионному договору № 1212/KMP от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).            Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2
		<p>401a Зал для тренингов Учебная аудитория для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- занятий практического типа;</li> <li>- тренингов;</li> <li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li> <li>- текущего контроля.</li> </ul> <p>Оборудование: стационарное - стулья</p>	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2

		раскладные, зеркала, ковровое покрытие, музыкальный центр; переносное - Web-камера, колонки, микрофон.	
--	--	--	--

### 5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

#### Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

База профессиональных данных «Мир психологии» – Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: [http://window.edu.ru/catalog/?p\\_rubr=2.2.77.2](http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2)

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

### 6 Иные сведения и (или) материалы.

#### Задания для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Психологический тренинг выработки стратегии командной работы	Заполнение таблицы (особенности разных видов тренингов). Подбор упражнений на получение обратной связи, принятие правил группы
2	Организация и проведение тренинга выработки конструктивного взаимодействия в команде	Разработка/подбор упражнений /игр, направленных на создание благоприятного климата в группе. Подготовка и проведение групповых дискуссий, деловых игр, направленных на выработку конструктивного взаимодействия в команде Разработка кейса, творческого задания для сотрудников служебной деятельности, подбор упражнения на развитие социальной перцепции; подготовка сообщений по тематике семинарских занятий, круглых столов
3	Разработка и реализация программ, направленных на предупреждение и нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе	Подобрать задания для фазы знакомства, разогрева, завершения тренинга. Разработка сценария тренингового занятия по тематике индивидуального задания. Анализ пояснительной записки к тренингу.
4	Защита программ тренинга	Разработка и анализ программы тренинга. Проведение тренингового занятия (его части). Анализ работы ведущего, тренингового занятия.

#### 6.1 Письменные учебные работы

Для закрепления практических навыков, полученных в ходе изучения дисциплины

студенты (в обязательном порядке) выполняют следующие виды письменных работ (проекты), которые сдают в распечатанном виде, оформленные в соответствии с требованиями оформления письменных работ, с предварительной их защитой на учебном занятии.

Виды проектных работ

- пояснительная записка программы тренинга; анализ одного из проектов пояснительной записки (письменный);
- групповое занятие для одного из видов тренинга;
- программы тренинга, предназначенного для работы с сотрудниками, служащими СД, направленная на (по выбору):

командообразование;

профилактика конфликтов; преодоление разногласий  
личностного роста;

снятия эмоционального напряжения, повышения психологической устойчивости;

снижения агрессивности;

развития волевых качеств, саморегуляции и самоуправления;

повышения стрессоустойчивости;

развития профессионально-значимых познавательных качеств (наблюдательности, внимания, памяти, творческого воображения);

развития интуиции, умения ориентироваться в сложной ситуации;

профилактики эмоционального выгорания;

профилактики профессиональной деформации;

развитие конструктивной атмосферы в команде;

профилактика асоциального поведения;

профилактика отклонений в социальном и личностном статусе.

Если проект программы, занятия, пояснительной записки не соответствует структуре, оформлены не в соответствии с требованиями - они возвращаются студенту на доработку.

### **Требования к программе тренинга**

1. ***Название программы.***

2. ***Пояснительная записка:***

- Теоретические основания тренинга. Ключевые понятия, используемые в названии и формулировке цели (1-2 абзаца).
- Цель тренинга
- Задачи тренинга (раскрывают поставленную цель).
- Основная сфера воздействия (эмоциональная, поведенческая когнитивная).
- Значимые характеристики группы, на которой реализуется тренинг:
  - количество участников;
  - возраст;
  - гомо/гетерогенность по различным критериям;
  - способ набора группы;
  - предполагаемая степень знакомства участников группы между собой;
  - специфические характеристики группы (если есть).
- Длительность работы группы (общее время тренинга)
- Режим работы группы (количество и длительность занятий, частота проведения занятий).
- Условия и средства, необходимых для проведения тренинга («приборы и материалы»).

- Показатели, методы и оценка эффективности тренинга.

**Учебно-тематический план тренинга (распределение задач по дням тренинга)**

№	Наименование разделов (занятий)	Всего час.	В том числе:	
			лекции	практические занятия
<b>1</b>	<b>Адаптация работника, актуальный уровень адаптации</b>	<b>3</b>	<b>0,5</b>	<b>2,5</b>
1.1.	Давайте познакомимся	1,5	0,5	1,0
1.2.	Невербальные средства общения	1,5	0	1,5
<b>2</b>	<b>Психофизиологический аспект адаптации.</b>	<b>3</b>	<b>0,5</b>	<b>2,5</b>
2.1				
2.2				
...				
<b>3</b>	<b>Собственно профессиональный компонент адаптации</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
3.1				
...				
<b>4</b>	<b>Социально-психологический аспект адаптации</b>	<b>3</b>	<b>0,5</b>	<b>2,5</b>
4.1				
...				
<b>Итого:</b>		<b>13</b>	<b>2,5</b>	<b>10,5</b>

**Проект занятия**

**Раздел 1. «Адаптация работников, актуальный уровень адаптации»**

Описание упражнений, используемых в тренинге, с указанием цели каждого упражнения, его примерной длительности и рефлексивных вопросов после упражнения.

**Занятия №.. Тема: .....**

**Цель.**

**Задачи:**

**План занятия**

0. Обсуждение предыдущего занятия и домашнего задания – ... мин.

1. Разминочная часть – ... мин.

1.1 Упр. «.....» – ... мин. [...]

1.2 Упр. «.....» – ... мин. [...]

2. Основная часть (основное упражнение или серия упражнений) - ... мин.

1.1 Упр. «.....» – ... мин. [...]

1.2 Упр. «.....» – ... мин. [...]

3. Снятие напряжения - ... мин.

1.1 Упр. «.....» – ... мин. [...]

1.2 Упр. «.....» – ... мин. [...]

4. Рефлексия занятия.

5. Ритуал прощания.

**Содержание занятий**

В соответствии с планом прописываются содержание каждого упражнения. Отражают: название упражнения, ее цель. Необходимый инструментарий, непосредственное содержание упражнения, вопросы позволяющие проанализировать проведенное упражнение. В конце указывается список используемых источников.

Типовые тестовые задания для контроля

ВАРИАНТ1

№ задания	Содержание вопроса	Варианты ответа
1.	Психологический тренинг – это:	а) способ получения новой психологической информации и экстренной психологической помощи; б) форма активного обучения, направленная на коррекцию личности; в) форма активного обучения навыкам поведения и развития личности; г) все перечисленное выше
2	Получение информации о состоянии партнера, его восприятии поведения собеседника, получило название	а) эмпатии; б) общения; в) психодиагностики; г) обратной связи
3	Тренинг личностного роста, ориентированный на внутриличностный контекст работы, относится к виду тренинга	а) Я – социальная группа б) Я – другие люди; в) Я - профессия; г) Я – Я.
4	К функциям обратной связи не относится	а) регуляция эмоциональных состояний; б) регуляция межличностных отношений; в) формирование Я-концепции; г) регуляция поведения человека.
5	Наиболее оптимальным для работы тренинга считается состав группы из:	а) 12-20 человек; б) 8-15 человек; в) 10-25 человек..
6.	Ролевая игра задается:	а) ведущим; б) ситуацией; в) навыками командного взаимодействия; г) опытом ее участников.
7	Набор способов поведения участников группы и выполняемых функций, которые представляются уместным, реализуются в данном социальном контексте, это:	а) правила; б) роли; в) нормы.
8	Вид тренинга, направленный на изменения в сознании человека и в формировании навыков, получил название:	а) психотерапевтического; б) коммуникативного; в) личностного роста; г) социально-психологического.

ВАРИАНТ2

№ задания	Содержание вопроса	Варианты ответа
1.	Ядром» программы любого тренинга является	а) цель и задачи; б) методы;

		в) содержание; г) обратная связь.
2	Относительно устойчивая совокупность людей, связанная системой отношений, регулируемых общими ценностями и нормами – это::	а) коллектив; б) группа; в) социум; г) общество.
3	Вид психологической подготовки, предусматривающий выработку у личного состава готовности и устойчивости при подготовке к конкретным видам неотложных работ – это::	а) общая; б) специальная; в) целевая.
4	Сплочению группы помогает:	а) общий провал; б) доверие к лидеру; в) устранение лидера; г) недостижимость цели..
5	Позиция ведущего, который направляет взаимодействие в группе, помогает участникам группы самостоятельно извлекать знания из собственного опыта, - ...	а) фасилитатора; б) генератора; в) руководителя; г) партнера.
6.	Групповая сплоченность характеризуется:	а) общностью взглядов и ценностей участников группы; б) привлекательностью членов группы друг для друга; в) наличием эмоционально насыщенной совместной деятельностью; г) все ответы верны; д) все ответы неверны.
7	Принцип тренинговой группы, предполагаемый атмосферу доверия, открытости, которая позволяет участникам экспериментировать со своим поведением, не стесняясь своих ошибок -	а) самопознания; б) «здесь и теперь»; в) психологической безопасности; г) партнерского участия. .
8	Перевод поведения участников тренинга с импульсивного на осознанный уровень, согласно принципа: :	а) экспериментирования; б) обратной связи; в) объективизации; г) от простого к сложному.

### **Практико-ориентированные задания по итогам разделов дисциплины**

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины.	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства.
1	Психологический тренинг выработки стратегии командной работы	УК-3	Задание на принятие правил работы группы (подбор, разработка)
2	Организация и проведение тренинга выработки конструктивного взаимодействия в команде	УК-3	Памятка работы в группе
3	Разработка и реализация программ, направленных на предупреждение и нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе	ПК-3	Разработка занятия, анализ пояснительной записки; анализ работы ведущего
4	Защита программ тренинга	ПК-3	Разработка и анализ программы тренинга.

#### **Примерные вопросы для устного опроса**

1. Почему психологический тренинг относят к интерактивным методам обучения.
2. Какие виды тренингов используются в работе психолога в сфере психологической безопасности.
3. Перечислите основные фазы тренинга.
4. Какие виды программ тренинга вы знаете.
5. Перечислите основные виды игр, в чем их преимущество использования в психологическом тренинге.
6. Каковы основные структурные элементы программы тренинга.
7. Перечислите основные элементы тренинга, дайте им краткую характеристику.
8. Какие виды дискуссии вы знаете, каковы правила их проведения.
9. Какова роль заданий, направленных на развитие социальной перцепции в тренинге. Приведите пример подобных заданий.
10. Каковы основные стили ведения тренинга, дайте им краткую характеристику.
11. Какими знаниями и умениями должен обладать ведущий тренинга.
12. Перечислите профессиональные умения ведущего-фалитатора.

## 6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к экзамену

Разделы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
<p>Психологический тренинг выработки стратегии командной работы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. История возникновения тренинговых групп.</li> <li>2. Виды тренингов в психологической подготовке сотрудников и служащих.</li> <li>3. Основные виды тренинговых программ в психологической подготовке сотрудников, служащих</li> <li>4. Особенности работы с гомогенными и гетерогенными группами при психологической подготовке сотрудников, служащих.</li> <li>5. Конфликт и его использование в работе с группой. при психологической подготовке сотрудников, служащих.</li> <li>6. Групповые нормы и правила, их влияние на группу психологической подготовки сотрудников, служащих.</li> <li>7. Принципы работы в тренинге психологической подготовки сотрудников, служащих.</li> <li>8. Правила поведения в группе: их роль, способы выработки в группе психологической подготовки сотрудников, служащих</li> </ol>	<p><b>Задание 1.</b> Перечислите основные правила работы в группе психологической подготовки сотрудников и служащих, обосновав их выбор.</p> <p><b>Задание 2.</b> Ваши действия, если во время проведения тренинга психологической подготовки сотрудников и служащих назревает конфликт между его участниками.</p> <p><b>Задание 3.</b> Ваши действия, если участники группы психологической подготовки сотрудников и служащих отказываются выполнять задание, постоянно опаздывают, отвлекаются от групповой работы</p>
<p>Организация и проведение тренинга выработки конструктивного взаимодействия в команде</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Стили руководства группой психологической подготовки сотрудников, служащих</li> <li>10. Необходимые личностные качества тренера при психологической подготовке сотрудников</li> <li>11. Роли и типы поведения участников психологического тренинга. Способы взаимодействия с ними.</li> <li>12. Основные принципы формирования тренинговой группы психологической подготовки сотрудников</li> <li>13. Основные методы работы в тренинге в психологическом развитии сотрудников, предотвращении отклонений в развитии..</li> <li>14. Формирование структуры группы психологического тренинга.</li> <li>15. Типы тренинговых упражнений и требования к ним для разработки программ тренинга</li> <li>16. Групповая дискуссия как метод групповой работы в психологическом тренинге</li> <li>17. Ролевая и деловая игра как метод групповой работы в психологическом тренинге</li> <li>18. Рефлексия, обратная связь и другие</li> </ol>	<p><b>Задание 1.</b> Подберите методы работы для психологического тренинга, направленного на повышение психологической устойчивости сотрудников, служащих. Ответ обоснуйте.</p> <p><b>Задание 2.</b> Предложите упражнение для стадии завершения групповой работы. Для какого вида тренинга оно применимо (ответ обоснуйте).</p> <p><b>Задание 3.</b> Приведите пример упражнения на обратную связь, поясните правила ее подачи.</p>

	<p>элементы взаимодействия в ходе групповой работы в психологическом тренинге</p> <p>19. Правила организации коммуникации и взаимодействия в группе тренинга.</p> <p>20. Кейс-метод, круглый стол в работе психологического тренинга</p>	
<p>Разработка и реализация программ, направленных на предупреждение и нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе</p>	<p>21. Структура программы группового тренинга</p> <p>22. Этапы разработки программ тренинга, ее виды.</p> <p>23. Этапы реализации программы группового тренинга</p> <p>24. Специфика упражнений фазы знакомства и разогрева психологического тренинга.</p> <p>25. Структура и назначение пояснительной записки программы психологического тренинга.</p> <p>26. Цели и задачи работы в психологическом тренинге, правила их формулирования.</p> <p>27. Структура тренингового занятия, варианты структур.</p> <p>28. Специфика упражнений и заданий фазы завершения психологического тренинга</p> <p>29. Способы учета групповой динамики при составлении программы психологического тренинга</p>	<p><b>Задание 1.</b> Предложите тематическое планирование тренинга, направленного на развитие коммуникативного взаимодействия сотрудников.</p> <p><b>Задание 2.</b> Сравните упражнения мотиваторы и упражнения на разогрев в тренинге командообразования – в чем их специфика, есть ли что-то общее.</p> <p><b>Задание 3.</b> Разработайте основные направления групповой работы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, развитии сотрудников</p>
<p>Защита программ тренинга</p>	<p>30. Оценка эффективности работы в психологическом тренинге.</p> <p>31. Возможности психологического тренинга в профилактике профессиональной деформации.</p> <p>32. Возможности психологического тренинга и подходы к работе, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников.</p>	<p>1. Разработайте тематику занятий тренинга на командообразование.</p> <p>2. Разработайте проект программы тренинга по созданию благоприятной и конструктивной атмосферы в команде, преодолению разногласий.</p>

Составитель: Вержицкая Е.Н..канд., психол. наук, доцент каф. психологии и общей педагогики