




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)
ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОП


(подпись) М.О. Левадня
(ФИО)

«24» марта 2021

УТВЕРЖДАЮ
Директор Департамента
психологии и образования


(подпись) Калниболанчук И.С.
(ФИО)

«24» марта 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Психотехнологии командообразования и тренинговой работы
Направление подготовки 37.04.01 Психология
(Психология менеджмента)
Форма подготовки *очная*

курс 2 семестр 3
лекции 36 час.
практические занятия 36 час.
лабораторные работы 00 час.
в том числе с использованием
всего часов аудиторной нагрузки 00 час.
самостоятельная работа 18 час.
в том числе на подготовку к экзамену 54 час
контрольные работы (количество) не предусмотрены
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрены
зачет 0 семестр
экзамен 3 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841.

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента психологии и образования, протокол № 08 от «24» марта 2021 г.

Директор Департамента психологии и образования канд. пед. наук Калниболанчук И.С.

Составитель канд. псих. наук, доцент Герасимова И.В.

Владивосток
2021

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Директор ДПиО _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Директор ДПиО _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – формирование умений по командообразованию и ведению группового процесса на основе комплекса усвоенных теоретических знаний в рамках компетенции выпускника соответствующего профиля.

Задачи реализации дисциплины:

– формирование внутренней готовности и развитие способности выпускника к осуществлению базовых процедур индивидуальной и групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе в организации;

– усвоение профессиональных знаний о целях, задачах, правилах, принципах, динамике и механизмах ведения тренингового процесса и возможностей применения психотехник управления социально-психологическими процессами и состояниями в тренинге; представлений о методах и формах командообразования;

– формирование практических навыков применения традиционных методов и технологий командообразования и тренинговой работы.

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
		УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
		членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает, какие необходимы способности и навыки для осуществления базовых процедур групповой психологической работы, исходя из стратегии сотрудничества
	Умеет применять знания, коммуникативные навыки для осуществления базовых процедур групповой психологической работы, исходя из стратегии сотрудничества
	Владеет коммуникативными навыками для осуществления базовых процедур групповой психологической работы, исходя из стратегии сотрудничества
УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	Знает, какие основные роли и психические состояния субъектов могут проявляться в ходе группового процесса
	Умеет выявлять основные роли и психические состояния субъектов, проявляющиеся в ходе группового процесса
	Владеет базовыми навыками по выявлению основных ролей и психических состояний субъектов, проявляющиеся в ходе группового процесса
УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и	Знает базовые теоретико-методологические основы тренинговой работы и командного взаимодействия, принципы руководства коллективом, занимающимся тренинговой работой, процессами командообразования

командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	Умеет применять базовые теоретико-методологические основы тренинговой работы, принципы руководства коллективом, занимающимся тренинговой работой, процессами командообразования
	Владеет базовыми навыками применения базовых теоретико-методологических основ тренинговой работы, принципами руководства коллективом, занимающимся тренинговой работой, процессами командообразования
УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Знает традиционные методы и технологии командообразования и тренинговой работы, роль обмена знанием и опытом с членами команды, роль обратной связи для работы по достижению поставленной цели
	Умеет применять традиционные методы и технологии командообразования и тренинговой работы в учебном формате, обмениваться знанием и опытом с членами команды, давать обратную связь в работе по достижению поставленной цели
	Владеет традиционными методами и технологиями командообразования и тренинговой работы в учебном формате, навыками обмена знанием и опытом с членами команды, обнаружения обратной связи для достижения цели
УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат	Знает принципы, правила –согласия групповой работы, процедуру их выработки и принятия, свою роль и ответственность за это
	Умеет осуществлять процедуру выработки и принятия правил–согласий групповой работы,
	Владеет базовыми принципами, правилами –согласиями групповой работы, процедурой их выработки и принятия.
УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знает, как рассчитывать время реализации базовых процедур тренингового процесса, в том числе согласно числу участников
	Умеет рассчитывать время реализации базовых процедур тренингового процесса, что отражается в разработанной авторской программе и процедуре проведения показательных форм.
	Владеет базовыми навыками расчета времени для реализации базовых процедур тренингового процесса на практике

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Тип задач	Код и наименование профессиональной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Нет сведений	ПК-2 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	ПК -2.1 Разрабатывает и реализует программы, в том числе тренинговые, по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации
		ПК -2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
		ПК -2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики
	ПК -3 Способен создавать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	ПК -3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиями с клиентами и потребителями услуг
		ПК -3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ПК -2.1 Разрабатывает и реализует программы, в том числе тренинговые, по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации	Знает методы и формы командообразования; технологии разработки тренинговой программы, в том числе по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации
	Умеет применять полученные знания по методам и формам командообразования; технологиям разработки тренинговой программы, в том числе по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации
	Владеет базовыми навыками применения полученных знаний о технологиях разработки тренинговой программы на практике, включая укреплению психологического здоровья персонала, профилактики

	профессионального выгорания и профессиональной деформации
ПК -2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах	Знает цели, задачи, правила, принципы, динамику и механизмы ведения тренингового процесса, возможности применения психотехник управления социально-психологическими процессами и состояниями в тренинге, в том числе в конфликтных ситуациях
	Умеет использовать знания для применения психотехник по управлению социально-психологическими процессами и состояниями в тренинговом формате, в том числе в конфликтных ситуациях.
	Умеет использовать тренинговый формат для управления социально-психологическими процессами и состояниями, в том числе в существующих конфликтных ситуациях.
ПК -2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает базовые процедуры индивидуальной и групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе в организации.
	Умеет применять базовые процедуры индивидуальной и групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе в организации
	Владеет базовыми процедурами индивидуальной и групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе в организации
ПК -3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает, как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы по командообразованию и тренинговой работе, как создавать целевые тренинговые программы, в том числе по работе с конфликтами.
	Умеет применять знания по выявлению потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы по командообразованию и тренинговой работе, разработке целевых тренинговых программ, в том числе по работе с конфликтами.
	Владеет базовыми навыками разработки авторской тренинговой программы.
ПК -3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом,	Знает технологию работы по управлению взаимодействия управленческого персонала с коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата.
	Умеет применять знания о технологии работы по управлению взаимодействия управленческого

командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	персонала с коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата.
	Владеет базовыми технологиями по управлению взаимодействия управленческого персонала с коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата.

Трудоёмкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единиц (144 академических часов).

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине могут являться:

Обозначение	Виды учебных занятий и работы обучающегося
Лек	Лекции
Пр	Практические занятия
СР	Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения
Контроль	Самостоятельная работа обучающегося и контактная работа обучающегося с преподавателем в период промежуточной аттестации

Структура дисциплины:

Форма обучения – очная.

№	Наименование раздела дисциплины	Семестр	Количество часов по видам учебных занятий и работы обучающегося					Формы промежуточной аттестации, текущего контроля успеваемости		
			Лек	Лаб	Пр	ОК	СР		Контроль	
1.	Командообразование	3	6		4			2		УО-1 собеседование УО-3 доклад; УО-4 групповая дискуссия Пр-7 конспект ПР-11, кейс-задачи
2.	Теория тренинговой работы	3	30		18			8		УО-1 собеседование УО-3 доклад; УО-4 групповая дискуссия Пр-7 конспект ПР-11, кейс-задачи
3	Разработка программы	3			14			8		УО-1 собеседование

	социально-психологического тренинга								УО-4 групповая дискуссия ПР-13 творческое задание (проект программы, презентация программы)
	Итого:		36		36		18	54	

Ш. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел I. Командообразование (6 ч.)

Тема1 Командообразование (6 ч.)

Тренинг как форма групповой работы. Виды тренинговых групп. Понятие команды в широком и узком смысле слова. Командообразование – что это.

Подходы в создании команд: эмоциональная сплоченность, ролевой подход, проблемно-ориентированный подход, динамический подход. Общая характеристика. Плюсы и минусы каждого подхода. Зачем в бизнесе нужны команды?

Раздел II. Теория тренинговой работы (30 час.)

Тема 2. Виды и подвиды тренинговых групп (4 ч.)

Классификации тренинговых групп: по цели группы, по цели тренинговой работы, классификация тренинговых групп по К. Рудестаму, по направленности психологического воздействия, по составу участников, по формированию определенных навыков, по отнесенности задач группы к основным сферам психологической практики. Краткая характеристика, возможности.

Тема 3. Мотивация создания тренинга

(4 ч.)

Что такое бизнес тренинг? Кто такой тренер. Открытые и корпоративные тренинги. Мотивы заказа тренинга (повышение эффективности организации, создание и поддержание мотивации, престиж и мода, личные предпочтения заказчика). Мотивы создания тренинга (материальные интересы, чувство долга, миссия, честолюбие, интерес к теме). Мотивы участия в тренинге (результативность, технологичность, «Sexy», «Funky»).

Принципы технологичности.

Борьба мотивов.

Тема 4. Групповая динамика (6 ч.)

Модель групповой динамики Брюса Такмана. Первоначальная двухфакторная модель: две сферы отношений между членами группы - инструментальная и экспрессивная. Стадии в сфере деловой активности. Стадии в сфере межличностной активности. Включение пятой стадии – расставание.

интегральные стадии развития группы: Forming (формирование – первичное, поверхностное знакомство), Storming (штормление – конфликтное формирование иерархии статусов членов группы), Norming (нормализация – разработка норм группового взаимодействия), Performing (исполнение, суть которого в более или менее слаженном функционировании группы и взаимодействии ее членов), Adjourning (расставание). Общая характеристика.

Параметрическая концепция коллектива Л. И. Уманского (параметрическая), направленная на выделение и описание социально-психологической структуры коллектива. Признаки коллектива. Основные характеристики коллектива: нравственная направленность, организованность, подготовленность, психологическое единство.

Тема 5. Технологичность в создании тренинга (6 ч.)

Стихийность – технологичность: «кубизм», спонтанный подход, ассоциативный подход, технологичный подход. Общая характеристика.

Технологичный подход как основной. В чем проявляется технологичность в тренинге. Три вида технологий в тренинге: технологичная концепция тренинга, технологии действий для участников, технологии ведения тренинга.

Последовательность действий в технологичном подходе. Что такое технологичная концепция.

Мастерство создания новых тренингов. Тренерские компетенции. Клиентские технологии. Тренерские технологии. Результаты тренинга. Виды развития.

Тема 6. Создание графической концепции тренинга (4 ч.)

Требования, которым должна отвечать хорошая графическая концепция: ясная и зримая, измеримая, служит компасом движения на тренинге, служит хранилищем клиентских технологий.

Векторные модели тренинга. Алгоритм технологичного подхода.

Алгоритм создания модели паруса: общий планируемый результат; из каких компонентов складывается этот результат; действительно ли эти компоненты можно развивать в тренинге; можно ли будет создать соответствующие клиентские технологии?

Три группы тренерских технологий.

Примеры метафорических моделей. Модель огурца
Результаты тренинга.

Тема 7. Игры в командообразовании и тренинговой работе (6 ч.)

Виды игр: ролевые игры (включая деловые игры), организационные (ОДИ, рефлексивные игры, инновационные, организационно-обучающие), трансформационные. Их краткая характеристика.

Классификации игр. По поставленным целям: боёвка, театралка, экстремалка, мистерия, моделирование, деловые ролевые игр. По типу отыгрываемых персонажей: стратегические ролевые игры или военно-политические игры, командно-штабные игры, корабли, свойства целого. Их признаки, области применения.

Деловая игра. Наличие имитационной модели как отличительный признак деловой или имитационной игры. Структура деловой игры. Компоненты игровой модели: цель – комплекс ролей и функций игроков – сценарий – правил игры. Темы/задачи игр. Цели и задачи, роли участников, сюжет и регламент, роль рефлексии в процедуре игры.

Организационно-деятельностные игры (ОДИ, ОД-игры). Московский методологический кружок (ММК) - ММК оригинальная философская и методологическая школа (1957 по 1994 гг.). Объект исследования ММК: мышление как деятельность, исследование и проектирование совместной деятельности межпрофессиональных и междисциплинарных коллективов по решению особо сложных (проблемных) задач. Основные результаты организационно-деятельностной игры: совершенствование социально и культурно организуемой деятельности; «выращивание» у ее участников потребности в самопознании, самоопределении и преобразовательном отношении к себе; быстрое становление и развитие сплоченных групп (команд).

Роль ведущего в ОДИ. Цель организационно-деятельностной игры. Этапы ОДИ. Участники. Продолжительность. Виды ОДИ: проектировочные игры, проблемно-ориентированные игры, исследовательские игры.

Организационно-обучающие игры. Функции организаторов (игротехников). Этапы. Игры. Продолжительность.

Рефлексивная игра как игра открытого типа. Задачи, особенности. Первый и второй тип рефлексивных игр. Проект игры. Функции сервисной команды (координатор, методолог, игротехник и планшетист). Состав коллективной проектной деятельности.

IV. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Раздел I. Командообразование (4 час.)

Тема 1. Командообразование: общие принципы и технологии

Вопросы для обсуждения:

- Понятие команды. Виды команд.
- Что такое командообразование. Общие принципы.
- Технологии командообразования.
- Требования к специалисту.
- Эффект командной работы.

Раздел II. Теория тренинговой работы (18 час.)

Тема 2. Основные теоретические положения групповых форм психологической работы (4 ч., т. ч. 3 ч. дискуссия)

Вопросы для обсуждения:

- Что такое тренинг.
- Открытые и корпоративные тренинги. Бизнес-тренинг, психологический тренинг и профессиональный тренинг. Тренинг командообразования.
- Мотивы создания тренинга: мотивы заказчика, мотивы тренера, мотивы участников.
- Основные цели и задачи групповых форм работы.
- Психология группы. Виды групповых форм психологической работы.
- Преимущества и уязвимые места группового метода работы. Области применения.
- Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция», «групповой тренинг».

Тема 3. Технологичность в создании тренинга (6 ч., т. ч. 3 ч. дискуссия)

Вопросы для обсуждения:

- Алгоритм создания тренинга
- Определение планируемого результата, вида развития и графической концепции тренинга.
- Векторные модели тренинга.
- Характеристики модели паруса. Алгоритм создания модели паруса.
- Характеристики модели дома. Алгоритм создания модели дома.
- Модель пирамиды. Алгоритм создания модели пирамиды.
- Модель лодки. Алгоритм создания модели лодки.
- Характеристики модели полей. Алгоритм построения модели полей.
- Метафорические модели тренинга: модель мишени, модель плота, модель потоков, модель огурца, модель цветка.

Тема 4. Жизнедеятельность малой группы (4 час., в т. ч. 3 ч. дискуссия)

Вопросы для обсуждения:

- Цели, нормы и правила, структура группы.

- Понятие роли в групповом процессе. Значение групповых ролей для формирования структуры группы.
- Фазы развития групп (групповая динамика): цели и задачи, психологическая характеристика. Принципы поведения психолога на каждой стадии.
- Форма и тема тренинга: выбор, проектирование, проведение. Оценка эффективности тренинга.

Тема 5. Игра в тренинговой работе (4 час., в т. ч. 3 ч. дискуссия)

Вопросы для обсуждения:

- Что такое игра? Виды игр.
- Роль игры в психологической работе.
- Моделирование как основной принцип психологических игр.
- Ролевые игры: их функции, технология разработки.
- Организационно-деятельностная игра: возможности применения.
- Рефлексивные игры в образовательном процессе.

Раздел III. Разработка программы социально-психологического тренинга (14 ч., в т. ч. 9 ч. занятия в форме творческой лаборатории)

Тема 6. Групповые процессы (2 ч., в т. ч. 2 ч. дискуссия)

Вопросы для обсуждения:

- Социально-психологический тренинг: цель, тематика, технология, ведущий.
- Психотерапевтические группы: цель, специфика участников, критерии формирования, методология, ведущий. Основные направления работы (транзактный анализ, психодрама, Гештальт-группы, психосинтез, телесно-ориентированная терапия, арт-терапия, сказка терапия, гипноз)
 - Продолжительность тренинга, количество встреч, периодичность.
 - Численность группы и ее состав.
 - Принципы комплектования группы. Подготовка помещения.
 - Оценки эффективности программы групповой формы психологической работы.

Все вопросы обсуждаются применительно к конкретной программе конкретного студента.

Тема 7. Фигура ведущего тренинговую группу (2 час., в т. ч. 3 ч. дискуссия)

Вопросы для обсуждения:

- Требования к психологу, ведущему групповую работу.
- Фигура ведущего в группе: принципы поведения, функции, основные роли. Трудности в работе ведущего.

– Процесс подготовки ведущего для проведения групп. Индивидуальный стиль.

– Обратная связь как инструмент процесса самопознания. Основные характеристики и правила обратной связи.

– Слушание как компонент межличностного общения. Понятие рефлексивного и нерефлексивного слушания. Роль эмпатии в процессе активного слушания.

Все вопросы обсуждаются применительно к конкретной программе конкретного студента.

Тема 8. Подготовка, презентация и защита программы групповой психологической работы в организации (10 ч. в форме творческой лаборатории)

В рамках практических занятий студенты в микрогруппах готовят программу групповой психологической работы, направленной на решение конкретной задачи, по одной из технологий, изученных ранее.

Делают ее презентацию перед участниками своей учебной группы и защищают. Преподаватель выступает в качестве супервизора. При необходимости осуществляют корректировку программы.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» включает в себя:

план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;

характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы	Форма контроля
--------------	------------------------------	-----------------------------------	------------------------	-----------------------

			времени на выполнение	
1	На протяжении всего периода реализации дисциплины	Изучение литературы по дисциплине, подготовка к практическим занятиям, в том числе конспектирование, составление глоссария, банка рабочих форм	18 недель 8 час.	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 конспект - Пр-7 кейс-задачи - ПР-11
2	Со 2 периода реализации дисциплины	Изучение литературы по дисциплине, подготовка к практическим занятиям, в том числе банка рабочих форм	9 недель 3 час.	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 конспект - Пр-7 кейс-задачи - ПР-11
3	Со 2 периода реализации дисциплины	Составление программы групповой формы психологической работы	9 недель 6 час.	собеседование по теме – УО-1 УО-4 групповая дискуссия ПР-13 творческое задание (проект программы, презентация программы)
4	Окончание периода аудиторных занятий	Презентация разработанной программы, проведение отдельных форм, защита программы.	3 недели 1 час.	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия творческое задание (проект программы, презентация - УО-4 программы) - ПР-13
5	Окончание периода аудиторных занятий	Анализ разработанной программы, оптимизация и поиск методов оценки эффективности	1 неделя контроль СР	собеседование по теме – УО-1 УО-3 доклад; УО-4 групповая дискуссия творческое задание (проект программы, презентация программы) - ПР-13
6	Сессия	Подготовка к экзамену	54 час.	Экзамен

Характеристика заданий

По дисциплине предусмотрено самостоятельное и аудиторное изучение теоретических основ тренинговой работы. В качестве контроля усвоения знаний предусмотрена контрольная работа с открытыми вопросами и вопросы к экзамену. Тестовые задания не предусмотрены.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. История возникновения групповых форм психологической работы.
2. Психотехнология – понятие, примеры, задачи.
3. Задачи, структура и прикладное значение социально-психологического тренинга.
4. Технологичность тренинга.
5. Основы содержательного и формального планирования тренинга
6. Виды тренингов.
7. Мотивация ведущего.
8. Мотивация заказчика.
9. Мотивация участника.
10. Обратная связь как инструмент процесса самопознания.
11. Слушание как компонент межличностного общения. Понятие рефлексивного и нерефлексивного слушания.
12. Эмпатия – понятие, виды. Роль эмпатии в процессе активного слушания.
13. Структурированный шеринг.
14. Динамика группового процесса.
15. Способы оценки эффективности программы.
16. Группы тренинга умений: история и развитие, концептуальная основа, виды.
17. Группы встреч. Основные принципы гуманистической концепции.
18. Основные понятия группы встреч, процедуры и этапы развития. Роль ведущего.
19. Терапевтические группы, их отличие.
20. Тренинг командообразования: задачи, участники, формы, оценка эффективности.
21. Индивидуальный стиль ведущего тренинговой группы.

22. Подготовка ведущего тренинговой группы.
23. Нормы и правила групповой работы.

Формирование навыков практической работы предусматривает самостоятельное составление проекта психологического тренинга и его презентацию на учебной группе с выполнением некоторых элементов (методов, процедур) тренинга.

Темы программ тренинга предлагаются преподавателем, однако магистрант может предложить свой проект, предварительно обсудив его с преподавателем на предмет научно-практического соответствия.

Темы программ групповых форм психологической работы:

1. Командообразование: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
2. Тренинг коммуникативной компетентности: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
3. Тренинг ассертивности: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
4. Тренинг развития лидерских качеств: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
5. Адаптационный тренинг: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
6. Тренинг разрешения конфликтов: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
7. Группы встреч: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
8. Тренинг делового общения: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
9. Тренинг социальной активности: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
10. Тренинг уверенности в межличностных отношениях: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
11. Тренинг уверенности в себе: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
12. Тренинг личностного роста: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы

Практическая часть работы представляет собой разработку авторской программы социально-психологического тренинга по выбранной теме продолжительностью от 8 до 16 часов, ориентированного на конкретную целевую аудиторию.

Программа социально-психологического тренинга должна содержать следующее:

- Тема.
- Цель, задачи.
- Продолжительность, целевая аудитория, размер группы.
- Концептуальная основа тренинга.
- Краткая программа в следующем виде:

<u>Модуль 1</u> Подготовительная фаза. Знакомство.	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).
<u>Модуль 2</u> Разогрев	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).
<u>Модуль 3</u> Реализация цели (стадия работоспособности)	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).
<u>Модуль 4</u> Интеграция. Завершение. (стадия завершения)	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).

– Подробная программа: описание форм (упражнений, процедур, игр и пр.) с указанием задачи, времени проведения, материально-технического обеспечения, процедуры проведения и варианта завершения (рефлексия, обратная связь или шеринг).

– Методы проверки эффективности тренинга (психодиагностические методики, анкета обратной связи, интервью)

При планировании программы ведущему следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг содержит как минимум из три слоя: содержательный, личностный и групповой. *Содержательный слой* включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем процедур; *личностный слой* состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны; *групповой слой* проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, степени ее развитости и протекающих в ней межличностных процессах.

Для успешной работы очень важно правильно подобрать упражнение и своевременно его использовать. Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

1. С чем вы хотите работать:

- а) характеристиками группы;
 - б) индивидуальными особенностями участников.
2. Какие изменения вы хотите произвести?
 3. Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения.
 4. Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения.
 5. Как можно замотивировать участников и подготовить группу к выполнению данного упражнения.
 6. Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.

Существует два основных принципа, которые необходимо учитывать при планировании программы групповой психологической работы: *принцип преемственности* (каждое действие и занятие должно содержательно стыковаться с предыдущим и являться обеспечивающим для следующего) и *принцип поэтапности развития группы* (учет закономерностей групповой динамики).

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

По теоретическому разделу: собеседование, дискуссия, вопросы к экзамену. Ответы на вопросы должны быть полными и содержательными.

По практическому разделу: составление программы социально-психологического тренинга и ее презентация (проведение элементов программы). Программа должна быть представлена в соответствии с требованиями, указанными выше. Проведение элементов программы оценивается в соответствии с профессиональными компетенциями. Критерии оценки программы: содержательность, структурированность, знание теоретической основы, преемственность методов, стиль ведения группы.

По данной дисциплине реферат может быть использован в качестве отработки в случае нескольких пропусков занятий (более трех).

VI. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Код и наименование индикатора достижения	Результаты обучения	Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточ ная аттестация
Раздел I. Командообразование					

1	Тема: Командообразование	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4	знает умеет владеет	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 конспект - Пр- 7 кейс-задачи - ПР-11	Вопросы к экзамену 1-20
Раздел II. Теория тренинговой работы					
2	Тема: Виды и подвиды тренинговых групп Тема 3. Мотивация создания тренинга Тема: Групповая динамика Тема: Технологичность в создании тренинга Тема: Создание графической концепции тренинга Тема: Игры в командообразовании и тренинговой работе	УК-6.1 ПК-2.1 ПК-3.2 ПК-3.3	знает умеет владеет	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 контрольная работа - ПР-2 конспект - Пр- 7 кейс-задачи - ПР-11	Вопросы к экзамену 1-20
Раздел III. Разработка программы СПТ					
	Тема: Групповые процессы Тема: Фигура ведущего тренинговую группу Тема: Подготовка, презентация и защита программы групповой психологической работы	УК-6.1 ПК-2.1 ПК-3.2 ПК-3.3	знает умеет владеет	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 творческое задание (проект программы, презентация программы) - ПР-13	Защита авторской программы тренинга Вопросы к экзамену 21-30

VII. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1.Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Сафонова Н.М. – Электрон. текстовые данные. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. – 68 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-73541&theme=FEFU>

2.Соснова М.Л. Тренинг коммуникативного мастерства [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Электрон. текстовые данные. – М.: Академический Проект, 2017. – 266 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36610.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-36610&theme=FEFU>

3.Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс]/ Марасанов Г.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Когито-Центр, 2019.— 251 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88390.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4.Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. Методология и технология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 206 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76798.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-76798&theme=FEFU>

5.Тренинг в организации : учеб. пособие / А.Б. Невеев. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/641782>

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-641782&theme=FEFU>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Гэллоуэй Джефф Психологический тренинг для бегунов [Электронный ресурс]/ Гэллоуэй Джефф— Электрон. текстовые данные.— Москва:

Издательство «Спорт», 2016.— 144 с.— Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/65572.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога [Электронный ресурс]: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения/ Старшенбаум Г.В. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2015. – 281 с. – Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/31712.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-31712&theme=FEFU>

3. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Электрон. текстовые данные. – М.: Когито-Центр, 2001. – 251 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-15646&theme=FEFU>

4. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе [Электронный ресурс]: методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек. – М.: Академический Проект, 2010. – 250 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60368.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-60368&theme=FEFU>

5. Суховершина Ю.В. Тренинг коммуникативной компетенции : учебное пособие / Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова, Ю.Е. Скромная. – М. : Академический проект : Фонд «Мир», 2009. – 111 с. (4 экз.) – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:295880&theme=FEFU>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<http://elibrary.rsl.ru/> научная электронная библиотека

<http://e.lanbook.com> ЭБС Издательства «Лань»

<http://znanium.com> ЭБС znanium.com

<http://bookap.info/> Психологическая библиотека

<http://www.gumer.info> Электронная Библиотека Гумер

<http://www.piter.com> издательский дом «Питер»

[HTTP://PSYJOURNALS.RU](http://PSYJOURNALS.RU) портал психологических изданий

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Средства вычислительной техники для выполнения функций сбора, хранения, обработки, передачи и использования данных, а также программное обеспечение при освоении дисциплины «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» не используются.

VIII.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенция и компетентностная модель

Обучение по дисциплине построено на основании компетентностной модели. Компетенция – это личностное свойство человека, потенциальная способность и готовность индивида справляться с различными задачами, формирующиеся в деятельности и интегрирующие ценностно-смысловое отношение к ней. Актуализация компетенции происходит в результате накопления опыта деятельности, который обучающийся приобретает, «находя и апробируя различные модели поведения в данной предметной области, выбирая из них те, которые в наибольшей степени соответствуют его стилю, притязаниям, эстетическому вкусу и нравственным ориентациям». Планируемые результаты освоения ООП – компетенции обучающихся, установленные ФГОС и компетенции обучающихся, установленные организацией дополнительно к компетенциям, установленным ФГОС с учетом направленности (профиля) ООП. Планируемые результаты обучения по конкретной дисциплине (модулю) и практике – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижения планируемых результатов освоения ООП.

Виды аттестации

Оценка качества освоения ООП обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую (государственную итоговую) аттестацию. Текущая аттестация – оценка учебных достижений обучающегося по различным видам учебной деятельности в процессе изучения дисциплины. Промежуточная аттестация – оценивание учебных достижений обучающегося по дисциплине или содержательному модулю. Проводится в конце календарного модуля или в конце изучения данной дисциплины в форме экзамена или зачета. Итоговая аттестация – комплексная проверка учебных достижений обучающегося за весь период обучения; проводится в форме комплексного экзамена и защиты ВКР (дипломной работы, дипломного проекта, итогового экзамена).

Формы и процедуры текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся регулируются нормативными документами вуза.

Порядок изучения дисциплины

«Психотехнологии командообразования и тренинговой работы»

Освоение дисциплины «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» включает освоение вопросов теории и практики

планирования и реализации тренингового процесса. При этом подготовка к занятиям предполагает серьезную самостоятельную работу с литературой, на основе чего строится обсуждение общих теоретических вопросов на практических занятиях, а также накопление банка инструментария для непосредственной работы с группой. Т.е. вторая рабочая задача практических занятий – непосредственное освоение технологий, методов, форм тренинговой работы.

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются разнообразные методы работы: обсуждения, дискуссии, проживание отдельных форм, рабочие шеринги, составление проекта программы психологического тренинга, его презентация и защита перед своими однокурсниками (творческая лаборатория), методический разбор самостоятельной работы студентов.

Магистрантам рекомендуется:

– Освоить теоретические основы групповой психологической работы (см. рекомендуемую литературу по курсу). Наиболее важные значимые моменты законспектировать.

– На втором этапе работы с литературой можно переходить к литературе, содержащей описание тем тренинга и задач, программ, форм.

– В контексте методики проведения социально-психологического тренинга и тренинга, направленного на командообразование, определить приоритетную для себя тему для углубленного изучения.

– Самостоятельно разработать авторскую программу групповой психологической работы.

Алгоритм:

определить тему, цель и задачи;

формат работы группы (продолжительность, состав группы, место проведения, наличие реквизита для тренера и участников);

разработать краткую программу (техники, процедуры, упражнения), опираясь на фазы развития группы (групповая динамика), с учетом принципа преемственности и временного фактора;

выбрать способы проверки эффективности работы на разных этапах группового процесса (диагностические процедуры, самоотчеты участников группы и пр.);

сделать презентацию своей работы (электронную или на карточках);

осуществить работу в своей учебной группе: провести презентацию программы, показательное проведение 2-3 форм, собрать обратную связь о своей работе; защитить разработанную программу;

с учетом выявленных сложностей и/или недостатков, внести изменения в программу.

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме семинара.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

А на практических занятиях это либо работа с диагностическими методиками, либо участие в ролевых играх.

Методические рекомендации по подготовке и проведению семинара-дискуссии

Дискуссия (лат. discussion – рассмотрение, обсуждение, исследование) теоретической проблемы, спорного вопроса через столкновение разных подходов в ходе рассмотрения.

Дискуссия может быть запланированной, сознательно подготовленной преподавателем и студентами или стихийно возникающей по какому-либо частному вопросу в процессе занятия, а также массовой и групповой.

Семинар-дискуссия нацелен на привитие интереса к предмету, развитие культуры полемики, умения выслушивать оппонента, проявлять терпимость к иной точке зрения. В этом заключается учебная и воспитательная роль семинара-дискуссии.

Аттестация по дисциплине состоит из двух этапов. Контроль формирования практических навыков осуществляется на этапе подготовки, презентации и защиты проекта программы тренинговой работы по выбранной теме. Контроль теоретической подготовки по основе тренинговой работы и командообразования

– на этапе экзамена. При вставлении итоговой оценки по дисциплине учитывается оба этапа.

IX. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
690922, Приморский край, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10. Корпус 26, ауд. учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, занятий лекционного и семинарского типа F 611	Специализированная учебная мебель (посадочных мест – 47), Оборудование: плазма: модель LG FLATRON M4716CCBA – 3 шт. Проектор, модель Mitsubishi, экран Эксклюзивная документ камера, модель Avervision 355 AF Доска аудиторная	Microsoft Office - лицензия Standard Enrollment № 62820593. Дата окончания 2020-06-30. Родительская программа Campus 3 49231495. Торговый посредник: JSC "Softline Trade" Номер заказа торгового посредника: Tr000270647-18

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки.

X. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
	команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	сотрудничества для достижения поставленной цели
		УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает, какие необходимы способности и навыки для осуществления базовых процедур групповой психологической работы, исходя из стратегии сотрудничества
	Умеет применять знания, коммуникативные навыки для осуществления базовых процедур групповой психологической работы, исходя из стратегии сотрудничества
	Владеет знаниями, коммуникативными навыками для осуществления базовых процедур групповой

	психологической работы, исходя из стратегии сотрудничества
УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	Знает, какие основные роли и психические состояния субъектов могут проявляться в ходе группового процесса
	Умеет выявлять основные роли и психические состояния субъектов, проявляющиеся в ходе группового процесса
	Владеет базовыми навыками по выявлению основных ролей и психических состояний субъектов, проявляющиеся в ходе группового процесса
УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	Знает базовые теоретико-методологические основы тренинговой работы и командного взаимодействия, принципы руководства коллективом, занимающимся тренинговой работой, процессами командообразования
	Умеет применять базовые теоретико-методологические основы тренинговой работы, принципы руководства коллективом, занимающимся тренинговой работой, процессами командообразования
	Владеет базовыми навыками применения базовых теоретико-методологических основ тренинговой работы, принципами руководства коллективом, занимающимся тренинговой работой, процессами командообразования
УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Знает традиционные методы и технологии командообразования и тренинговой работы, роль обмена знанием и опытом с членами команды, роль обратной связи для работы по достижению поставленной цели
	Умеет применять традиционные методы и технологии командообразования и тренинговой работы в учебном формате, обмениваться знанием и опытом с членами команды, давать обратную связь в работе по достижению поставленной цели
	Владеет традиционными методами и технологиями командообразования и тренинговой работы в учебном формате, навыками обмена знанием и опытом с членами команды, обнаружения обратной связи для достижения цели
УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат	Знает принципы, правила –согласия групповой работы, процедуру их выработки и принятия, свою роль и ответственность за это
	Умеет осуществлять процедуру выработки и принятия правил–согласий групповой работы,
	Владеет базовыми принципами, правилами –согласиями групповой работы, процедурой их выработки и принятия.
УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при	Знает, как рассчитывать время реализации базовых процедур тренингового процесса, в том числе согласно числу участников

выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Умеет рассчитывать время реализации базовых процедур тренингового процесса, что отражается в разработанной авторской программе и процедуре проведения показательных форм.
	Владеет базовыми навыками расчета времени для реализации базовых процедур тренингового процесса на практике

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Тип задач	Код и наименование профессиональной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Нет сведений	ПК-2 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	ПК -2.1 Разрабатывает и реализует программы, в том числе тренинговые, по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации
		ПК -2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
		ПК -2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики
	ПК -3 Способен создавать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	ПК -3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиями с клиентами и потребителями услуг
		ПК -3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
--	--

ПК -2.1 Разрабатывает и реализует программы, в том числе тренинговые, по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации	Знает методы и формы командообразования; технологии разработки тренинговой программы, в том числе по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации
	Умеет применять полученные знания по методам и формам командообразования; технологиям разработки тренинговой программы, в том числе по укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации
	Владеет базовыми навыками применения полученных знаний о технологиях разработки тренинговой программы на практике, включая укреплению психологического здоровья персонала, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации
ПК -2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах	Знает цели, задачи, правила, принципы, динамику и механизмы ведения тренингового процесса, возможности применения психотехник управления социально-психологическими процессами и состояниями в тренинге, в том числе в конфликтных ситуациях
	Умеет использовать знания для применения психотехник по управлению социально-психологическими процессами и состояниями в тренинговом формате, в том числе в конфликтных ситуациях.
	Умеет использовать тренинговый формат для управления социально-психологическими процессами и состояниями, в том числе в существующих конфликтных ситуациях.
ПК -2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает базовые процедуры индивидуальной и групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе в организации.
	Умеет применять базовые процедуры индивидуальной и групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе в организации
	Владеет базовыми процедурами индивидуальной и групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе в организации
ПК -3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в	Знает, как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы по командообразованию и тренинговой работе, как создавать целевые

<p>трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг</p>	<p>тренинговые программы, в том числе по работе с конфликтами.</p>
	<p>Умеет применять знания по выявлению потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы по командообразованию и тренинговой работе, разработке целевых тренинговых программ, в том числе по работе с конфликтами.</p>
	<p>Владеет базовыми навыками разработки авторской тренинговой программы.</p>
<p>ПК -3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов</p>	<p>Знает технологию работы по управлению взаимодействия управленческого персонала с коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата.</p>
	<p>Умеет применять знания о технологии работы по управлению взаимодействия управленческого персонала с коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата.</p>
	<p>Владеет базовыми технологиями по управлению взаимодействия управленческого персонала с коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата.</p>

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Код и наименование индикатора достижения	Результаты обучения	Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
Раздел I. Командообразование					
1	Тема: Командообразование	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4	знает умеет владеет	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 конспект - Пр-7 кейс-задачи - ПР-11	Вопросы к экзамену 1-20
Раздел II. Теория тренинговой работы					
2	Тема: Виды и подвиды тренинговых групп Тема 3. Мотивация создания тренинга	УК-6.1 ПК-2.1 ПК-3.2 ПК-3.3	знает	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4	Вопросы к экзамену 1-20

<p>Тема: Групповая динамика</p> <p>Тема: Технологичность в создании тренинга</p> <p>Тема: Создание графической концепции тренинга</p> <p>Тема: Игры в командообразовании и тренинговой работе</p>		<p>умеет владеет</p>	<p>конспект - Пр-7</p> <p>контрольная работа – ПР-2</p> <p>кейс-задачи - ПР-11</p>	
Раздел III. Разработка программы СПТ				
<p>Тема: Групповые процессы</p> <p>Тема: Фигура ведущего тренинговую группу</p> <p>Тема: Подготовка, презентация и защита программы групповой психологической работы</p>	<p>УК-6.1</p> <p>ПК-2.1</p> <p>ПК-3.2</p> <p>ПК-3.3</p>	<p>знает</p> <p>умеет</p> <p>владеет</p>	<p>собеседование по теме – УО-1</p> <p>доклад - УО-3</p> <p>групповая дискуссия - УО-4</p> <p>творческое задание (проект программы, презентация программы) - ПР-13</p>	<p>Защита авторской программы тренинга</p> <p>Вопросы к экзамену 21-30</p>

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы контрольной работе:

Вариант 1

1. Групповой психологический тренинг – это
2. Дифференцируйте понятия «психотерапевтическая группа», «тренинговая группа».
3. Является ли улучшение психического здоровья одной из целей тренинга?
4. Перечислите факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в психологической группе.
5. На какой из фаз (стадий) развития психологической группы должны реализовываться задачи, поставленные перед тренингом?
6. Основные ролевые позиции в тренинговой группе:
7. Что такое групповая сплоченность? Для чего она нужна?

8. Основные параметры гомогенности и гетерогенности психологических групп:
9. Функции ведущего группы:
10. Роль ко-тренера:
11. Является ли анализ ситуации методом, производным от дискуссии?
12. В каком виде может использоваться музыка в тренинге?
13. Какие параметры необходимо учитывать при подготовке тренинга?
14. Перечислите три логических этапа построения группового процесса, которые используются всеми концептуальными направлениями в психологическом тренинге.
15. Что такое технологичность в построении тренинга?

Вариант 2

1. Групповой психологический тренинг – это
2. Что такое Т-группы?
3. Основные преимущества групповой формы психологической работы:
4. Что такое групповая динамика?
5. Фазы (стадии) развития тренинговой группы:
6. На какой из фаз (стадий) развития тренинговой группы происходит распределение ролей и образование лидеров? Возможно ли это на другой стадии?
7. Основные групповые правила:
8. Причины снижения групповой сплоченности:
9. Оптимальное количество участников СПТ (поясните почему):
10. Два основных направления деятельности ведущего в тренинговой группе, которые постоянно пересекаются:
11. Как влияет личность ведущего на процесс и результат работы тренинговой группы?
12. Основные роли ведущего группы:
13. Чем групповая дискуссия отличается от "мозгового штурма"?
14. С какой целью проводится дебрифинг?
15. Какие возможны варианты домашней работы как вспомогательного метода групповой работы?

Примерные вопросы к экзамену:

1. Основные характеристики социально-психологического тренинга

2. В чем созвучны и в чем различаются понятия «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой психологический тренинг».

3. Открытые и корпоративные тренинги. Основные характеристики.

4. Тренинг командообразования. Основные характеристики.

5. Психологический тренинг как инструментальное действие.

6. Основные цели и задачи группового психологического тренинга.

7. Основные преимущества и уязвимые места групповой формы психологической работы.

8. Факторы, способствующие изменению участников психологической группы.

9. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в психологической группе.

10. Принципы и правила работы в группе.

11. Два основных подхода к подготовке тренинга.

12. Базовые групповые методы и методические средства.

13. Вспомогательные методы групповой работы.

14. Фазы (стадии) развития группы.

15. Модель конструктивного изменения поведения в специально организованной психологической группе.

16. Групповая динамика.

17. Групповые нормы и правила.

18. Групповая сплоченность как компонент групповой динамики.

19. Основные параметры гомогенности и гетерогенности психологических групп.

20. Ролевые позиции в группе. Проблема лидерства.

21. Качественный и количественный состав психологических групп.

22. Влияние личности ведущего на эффективность психологической группы. Модель личности эффективного психолога.

23. Ко-тренерство: специфика, преимущества и минусы и ограничения.

24. Базовые правила групповой работы.

25. Мотивы создания тренинга: мотивы заказчика, мотивы тренера, мотивы участников.

26. Технологичность в создании тренинга.

27. Алгоритм создания тренинга.

28. Функции и роли ведущего тренинга.

29. Этапы подготовки психолога-ведущего групп.

30. Проверка эффективности тренинга.

Оценочные средства для текущей аттестации

Критерии выставления оценки студенту на экзамене по дисциплине «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы»

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100-85 баллов	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76 баллов	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61 балл	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-50 баллов	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.