



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

**«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)**

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОП

Левадная М.О.

«26» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор департамента  
психологии и образования

Калниболанчук И.С.

«26» января 2022 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 № 06 от «26» января 2022 г.

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

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

Владивосток  
2022

**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 членов команды для достижения поставленной цели           |

| Наименование категории (группы) универсальных компетенций       | Код и наименование универсальной компетенции (результат освоения)  | Код и наименование индикатора достижения компетенции  |
|---|--|---|
|   |  | 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 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, обнародования 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  | ПК -2.1 Разрабатывает и реализует                    |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности | 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 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  | Знает цели, задачи, правила, принципы, динамику и механизмы ведения тренингового процесса, возможности применения психотехник управления  |

|   |  |
|---|--|
| числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах   | 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, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес- | 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 персонала с коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата.   |
|   | Владеет базовыми технологиями по управлению взаимодействия управленческого персонала с   |

|           |  |
|-----------|--|
| процессов | коллективом, структурными подразделениями, командообразованию, созданию благоприятного микроклимата. |
|-----------|--|

### Трудоёмкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоемкость 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<br>УО-3 доклад;<br>УО-4 групповая дискуссия<br>Пр-7 конспект<br>ПР-11, кейс-задачи                |
| 2. | Теория тренинговой работы                                | 3       | 30  |     | 18 |    |    | 8        |  | УО-1 собеседование<br>УО-3 доклад;<br>УО-4 групповая дискуссия<br>Пр-7 конспект<br>ПР-11, кейс-задачи                |
| 3  | Разработка программы социально-психологического тренинга | 3       |   |     | 14 |    |    | 8        |  | УО-1 собеседование<br>УО-4 групповая дискуссия<br>ПР-13 творческое задание (проект программы, презентация программы) |



|  |        |  |    |  |    |  |    |    |  |
|--|--------|--|----|--|----|--|----|----|--|
|  | Итого: |  | 36 |  | 36 |  | 18 | 54 |  |
|--|--------|--|----|--|----|--|----|----|--|

### **III. 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 поход. 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**

| <b>№ п/п</b> | <b>Дата/сроки выполнения</b>           | <b>Вид самостоятельной работы</b>               | <b>Примерные нормы времени на выполнение</b> | <b>Форма контроля</b>                         |
|--------------|--|---|--|---|
| 1            | На протяжении всего периода реализации | Изучение литературы по дисциплине, подготовка к | 18 недель<br>8 час.                          | собеседование по теме – УО-1<br>доклад - УО-3 |

|   |                                      |   |                         |   |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
|   | дисциплины                           | практическим занятиям, в том числе конспектирование, составление глоссария, банка рабочих форм        |                         | групповая дискуссия - УО-4<br>конспект - Пр-7<br>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<br>3 час.      | собеседование по теме – УО-1<br>доклад - УО-3<br>групповая дискуссия - УО-4<br>конспект - Пр-7<br>кейс-задачи - ПР-11                               |
| 3 | Со 2 периода реализации дисциплины   | Составление программы групповой формы психологической работы  | 9 недель<br>6 час.      | собеседование по теме – УО-1<br>УО-4 групповая дискуссия<br>ПР-13<br>творческое задание (проект программы, презентация программы)                   |
| 4 | Окончание периода аудиторных занятий | Презентация разработанной программы, проведение отдельных форм, защита программы.                     | 3 недели<br>1 час.      | собеседование по теме – УО-1<br>доклад - УО-3<br>групповая дискуссия<br>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<br>контроль СР | собеседование по теме – УО-1<br>УО-3 доклад;<br>УО-4 групповая дискуссия<br>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><br>Подготовительная фаза.<br>Знакомство.          | Задачи:<br>Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия). |
| <u>Модуль 2</u><br>Разогрев                                       | Задачи:<br>Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия). |
| <u>Модуль 3</u><br>Реализация цели<br>(стадия работоспособности)  | Задачи:<br>Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия). |
| <u>Модуль 4</u><br>Интеграция. Завершение.<br>(стадия завершения) | Задачи:<br>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   | промежуточная аттестация |
|       | Раздел I. Командообразование             |  |                     |                    |                          |

|   |   |                                      |                           |  |   |
|---|---|--------------------------------------|---------------------------|--|---|
| 1   | Тема:<br>Командообразование   | УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3<br>УК-3.4 | знает<br>умеет<br>владеет | собеседование<br>по теме – УО-1<br>доклад - УО-3<br>групповая<br>дискуссия -<br>УО-4<br>конспект - Пр-<br>7<br>кейс-задачи -<br>ПР-11  | Вопросы к<br>экзамену 1-20  |
| <b>Раздел II. Теория тренинговой работы</b> |   |                                      |                           |  |   |
| 2   | Тема: Виды и подвиды<br>тренинговых групп<br><br>Тема 3. Мотивация<br>создания тренинга<br><br>Тема: Групповая<br>динамика<br><br>Тема: Технологичность<br>в создании тренинга<br><br>Тема: Создание<br>графической<br>концепции тренинга<br><br>Тема: Игры в<br>командообразовании и<br>тренинговой работе | УК-6.1<br>ПК-2.1<br>ПК-3.2<br>ПК-3.3 | знает<br>умеет<br>владеет | собеседование<br>по теме – УО-1<br>доклад - УО-3<br>групповая<br>дискуссия -<br>УО-4<br>контрольная<br>работа - ПР-2<br>конспект - Пр-<br>7<br>кейс-задачи -<br>ПР-11          | Вопросы к<br>экзамену 1-20  |
| <b>Раздел III. Разработка программы СПТ</b> |   |                                      |                           |  |   |
|   | Тема: Групповые<br>процессы<br><br>Тема: Фигура<br>ведущего тренинговую<br>группу<br><br>Тема: Подготовка,<br>презентация и защита<br>программы групповой<br>психологической<br>работы  | УК-6.1<br>ПК-2.1<br>ПК-3.2<br>ПК-3.3 | знает<br>умеет<br>владеет | собеседование<br>по теме – УО-1<br>доклад - УО-3<br>групповая<br>дискуссия -<br>УО-4<br>творческое<br>задание<br>(проект<br>программы,<br>презентация<br>программы) -<br>ПР-13 | Защита<br>авторской<br>программы<br>тренинга<br><br>Вопросы к<br>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-навигацион-ной 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 команды, вырабатывая | УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения |

| Наименование категории (группы) универсальных компетенций       | Код и наименование универсальной компетенции (результат освоения)  | Код и наименование индикатора достижения компетенции   |
|---|--|--|
|   | командную стратегию для достижения поставленной цели   | 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   | Знает, какие основные роли и психические состояния субъектов   |

|  |   |
|--|---|
| роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников   | 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 выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных                          | 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   |

|       |   |
|-------|---|
| целей | 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, | 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  |

|   |  |
|---|--|
| профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации  | 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 укрепление 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, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов | 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 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.              |

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

|  |   |                                      |                           |   |   |
|--|---|--------------------------------------|---------------------------|---|---|
|  | Тема: Игры в командообразовании и тренинговой работе  |                                      |                           |   |   |
|  | Раздел III. Разработка программы СПТ  |                                      |                           |   |   |
|  | Тема: Групповые процессы<br><br>Тема: Фигура ведущего тренинговую группу<br><br>Тема: Подготовка, презентация и защита программы групповой психологической работы | УК-6.1<br>ПК-2.1<br>ПК-3.2<br>ПК-3.3 | знает<br>умеет<br>владеет | собеседование по теме – УО-1<br>доклад - УО-3<br>групповая дискуссия - УО-4<br>творческое задание (проект программы, презентация программы) - ПР-13 | Защита авторской программы тренинга<br><br>Вопросы к экзамену 21-30 |

### **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<br>(рейтингов<br>ой оценки) | Оценка<br>экзамена<br>(стандартная) | Требования к сформированным компетенциям   |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|
| 100-85<br>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<br>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<br>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<br>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.  |