

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук, доцент
_____ О.Н. Сошина
«15» апреля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

основной профессиональной образовательной программы
«Организационная психология и HR-менеджмент»
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: канд. психол. наук, доцент Горбатова Елена Александровна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

Санкт-Петербург

2023

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

АКАДЕМИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Цель изучения дисциплины: формирование представлений о психологических основах, целях, принципах тренинговой работы и приобретение опыта использования методов тренинговой работы в сфере HR-менеджмента.

Задачи дисциплины:

1. Дать представление обучающимся о теоретических основах и принципах тренинговой работы;
2. Развивать умение компетентного применения базовых методов тренинга в сфере HR-менеджмента;
3. Сформировать навыки использования основных методов тренинга для решения проблем в сфере HR-менеджмента;
4. Стимулировать интерес обучающихся к специальности на основе расширения профессиональной компетентности.

Содержание дисциплины:

Основные методические приемы тренинга в сфере HR-менеджмента: групповая дискуссия, игра, медитация, и методы невербальной активности.

Вспомогательные методические приемы в тренинг в сфере HR-менеджмента е.

Классификация тренинговых групп

Групповая динамика. Групповые нормы. Структура группы.

Этапы развития группы.

Механизмы терапевтического воздействия группы на участников

Оценка результативности тренинговой работы в сфере HR-менеджмента

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

формирование представлений о психологических основах, целях, принципах тренинговой работы и приобретение опыта использования методов тренинговой работы в сфере HR-менеджмента.

Задачи²:

1. Дать представление обучающимся о теоретических основах и принципах тренинговой работы;
2. Развивать умение компетентного применения базовых методов тренинга в сфере HR-менеджмента;
3. Сформировать навыки использования основных методов тренинга для решения проблем в сфере HR-менеджмента;
4. Стимулировать интерес обучающихся к специальности на основе расширения профессиональной компетентности.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака дем. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (зачет)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	36	36	34	12	22			2	

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-2. Способен принимать участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда с учетом психологических факторов и эргономических требований.	ИПК 2.1. Осуществляет психологическую диагностику в процессе формирования трудовых коллективов и проектирования систем организации труда. ИПК-2.2 Разрабатывает психологические рекомендации по разрешению проблем при формировании трудовых коллективов и проектировании систем организации труда с учетом конкретных задач организации,	На уровне знаний: Знает техники социально-психологического тренинга в сфере HR-менеджмента, необходимые для формирования трудовых коллективов, проектирования систем организации труда с учетом психологических факторов и эргономических требований. На уровне умений: Умеет использовать технологии социально-психологического тренинга в сфере HR-менеджмента, в том числе при разрешении проблем при формировании трудовых коллективов и проектированию систем организации труда с учетом конкретных задач организации. На уровне навыков:

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
	психологических факторов, эргономических требований.	Владеет навыками применение технологий социально-психологического тренинга в сфере HR-менеджмента.
ПК-7. Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику, а также проектирует мероприятия по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата, осуществляет контроль за их выполнением.	<p>ИПК 7.1 Умеет подготовить научные отчеты, обзоры и публикации, сформулировать практические рекомендации по результатам выполненных исследований в сфере организационной психологии и HR-менеджмента, а также планировать, организовать и осуществлять психологическое сопровождение внедрения научных разработок.</p> <p>ИПК 7.2 Способен организовать научную конференцию, семинар, симпозиум по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата.</p>	<p>На уровне знаний: Знает основные стратегии, виды и формы психологического вмешательства в сфере HR-менеджмента, необходимые для подготовки рекомендаций и предложений по внедрению результатов исследований в практику, а также проектирования мероприятий по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов</p> <p>На уровне умений: Умеет разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства для решения психологических проблем в сфере HR-менеджмента, а также планировать, организовать и осуществлять психологическое сопровождение внедрения научных разработок.</p> <p>На уровне навыков: Владеет навыками применения базовых приемов психологической помощи в сфере HR-менеджмента. Владеет навыками организации научной конференции, семинара, симпозиума по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата.</p>

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.	
--	---------------	---------------------------------	--

Номер темы		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	Форма текущего контроля промежуточной аттестации
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Определение и специфика психологического тренинга	6	2	2		2	
Тема 2	Методические приемы в тренинге	10	2	4		4	
Тема 3	Групповая динамика в тренинговой работе	10	2	4		4	
Тема 4	Механизмы терапевтического воздействия группы на участников	10	2	4		4	
Тема 5	Оценка результативности тренинговой работы	8	2	4		2	
Тема 6	Классификация тренинговых групп. Специфика групповой работы в сфере HR-менеджмента	8	2	4		2	
	Контроль самостоятельной работы	18					
	Консультация	2					зачет
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	12	22		18	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме зачета.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Определение и специфика психологического тренинга

Определение и специфические черты психологического тренинга. Цели тренинговой работы. Личные, общие и универсальные цели в тренинге. Принципы работы тренинговой группы. Роль «обратной связи» в тренинговом процессе.

Сферы применения тренинговой работы. Преимущества групповой психологической работы над индивидуальной. Психотерапевтичность тренинговой атмосферы. Возможные ограничения в работе тренинговых групп.

Тема 2. Методические приемы в тренинге

Основные методические приемы тренинга в сфере HR-менеджмента: групповая дискуссия, игра, медитация, и методы невербальной активности. Основные функции групповой дискуссии в тренинге. Основные виды дискуссии. Роль и значение игровых методов в тренинге. Виды игр в тренинге. Варианты использования медитации в тренинге. Ограничения при работе с суггестивными техниками. Медитации – визуализации. Техника «активное фантазирование». Методы невербальной активности. Варианты применения в тренинге техник телесной терапии. Возможности применения в тренинге техник музыкальной и арттерапии.

Вспомогательные методические приемы в тренинге. Прием «Предоставление информации». Введения информации с помощью метафоры. Самораскрытие тренера.

Использование интерпретации в тренинговой работе. Прием «Конфронтация» и возможные противопоказания для применения его в групповой работе. Психотерапевтическая ценность использования ритуалов на тренинге. Применение на тренинге приема «Домашнее задание».

Тема 3. Групповая динамика в тренинговой работе

Групповая динамика. Групповые нормы. Структура группы.

Этапы развития группы. Стадия адаптации группы: задачи тренера, проблемы и потребности участников тренинга. Стадия активного напряжения: задачи тренера, проблемы и потребности участников тренинга. Стадия устойчивой работоспособности: задачи тренера, проблемы и потребности участников тренинга. Стадия завершения.

Тема 4. Механизмы терапевтического воздействия группы на участников

Способы исследования факторов воздействия на участников группы. Механизмы терапевтического воздействия группы на участников: универсальность переживаний, вселение надежды, помощь другим, информирование участников, обратная связь, самонаблюдение, имитационное поведение; межличностное научение; коррегирующий эмоциональный опыт, катарсис.

Тема 5. Оценка результативности тренинговой работы

Методы отслеживания результативности тренинговой работы. Самоотчеты участников для выявления результатов работы группы. Тестирование как метод исследования результативности группы. Метод наблюдения. Ловушки при использовании метода наблюдения. Оценка третьих лиц как способ измерения результативности группы. Процедура измерения результатов работы тренинговой группы.

Тема 6. Классификация тренинговых групп

Критерии классификации тренинговых групп. Группы поддержки: характеристика, специфическая особенность, используемые техники. Обучающие группы: характеристика, специфическая особенность, используемые техники. Развивающие группы.

Специфика социально-психологического тренинга в сфере HR-менеджмента. Группы по развитию эмоционального интеллекта, группы стресс-менеджмента, коммуникативные тренинги, тренинги сплочения, мотивации, управления конфликтами, группы развития лидерских навыков.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

ТЕМА: Определение и специфика психологического тренинга

Цель: формирование представления о специфических чертах психологического тренинга

Понятийный аппарат: психологический тренинг; специфические черты тренинга; цели тренинговой работы; принципы тренинговой работы; тренинговая атмосфера.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие специфические черты тренинга отличают его от других методов психологической работы?
2. Как связаны между собой личные, общие и универсальные цели в тренинге?
3. Какие принципы работы тренинговой группы делают ее успешной?
4. Каким образом достигается и чем обусловлен принцип безопасности в работе тренинговой группы?
5. Какие ограничения в работе тренинговых групп вы можете назвать? Каким образом можно уменьшить эти негативные аспекты?

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

ТЕМА: Методические приемы в тренинге

Цель: формирование представления о возможностях использования основных методических приемов тренинга.

Понятийный аппарат: методические приемы тренинга; дискуссии; медитация; суггестивные техники; активное фантазирование; методы невербальной активности. предоставление информации в тренинге; самораскрытие тренера; интерпретация; конфронтация; ритуалы в тренинге.

Вопросы для обсуждения:

1. Выделите основные функции групповой дискуссии в тренинге.
2. Роль и значение игровых методов в тренинге.
3. Что представляет собой прием «Предоставление информации»?
4. О каких ограничениях нужно помнить, пользуясь приемом «Самораскрытие тренера»?
5. На что следует обращать внимание тренеру при введении в тренинг приема «Интерпретация»?
6. Охарактеризуйте условия, противопоказанные применению в тренинге приема «Конфронтация».
7. В чем психотерапевтическая ценность использования ритуалов на тренинге?

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

ТЕМА: Групповая динамика в тренинговой работе

Цель: формирование представления о групповой динамике в тренинговой работе.

Понятийный аппарат: групповая динамика; групповые нормы; структура группы; этапы развития группы.

Вопросы для обсуждения:

1. Что означает понятие «групповая динамика?»
2. Каким образом вырабатываются групповые нормы?
3. Охарактеризуйте понятие «структура группы».
4. Назовите и кратко охарактеризуйте этапы развития группы.
5. Каковы задачи тренера на каждом из этапов развития группы.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

ТЕМА: Механизмы терапевтического воздействия группы на участников

Цель: осознание возможностей актуализации механизмов терапевтического воздействия группы на участников в контексте целей и задач групповой работы.

Понятийный аппарат: вселение надежды; универсальность переживаний; альтруизм; развитие навыков социализации; имитационное поведение; межличностное научение; катарсис.

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание и условия применения основных механизмов терапевтического воздействия группы на участников.
2. Какие упражнения могут служить средством для актуализации механизмов терапевтического воздействия группы на участников?
3. Связь мотивации и воздействия на группу терапевтического фактора «вселение надежды».
4. Фактор «универсальности переживаний» и его значение для начальной стадии групповой динамики.
5. Значение терапевтического фактора «корректирующий эмоциональный опыт» для задач социализации в групповой работе.
6. «Катарсис» как универсальный фактор роста/перемен, его дефиниции и происхождение понятия.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.

ТЕМА: Оценка результативности тренинговой работы

Цель: формирование представлений о способах оценки результативности тренинговой работы.

Понятийный аппарат: Оценка результативности тренинговой работы; самоотчеты участников; процедура измерения результатов работы тренинговой группы.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите и кратко охарактеризуйте методы отслеживания результативности групповой работы.
2. Каким образом можно использовать самоотчеты участников для выявления результатов работы группы?

3. В каком случае тестирование является наиболее подходящим методом исследования результативности группы?

4. Какие существуют ловушки при использовании метода наблюдения для отслеживания результативности работы группы?

5. Какова процедура измерения результатов работы тренинговой группы?

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6.

ТЕМА: Классификация тренинговых групп

Цель: формирование представления о классификации тренинговых групп и о специфике социально-психологического тренинга в сфере HR-менеджмента

Понятийный аппарат: группы поддержки; обучающие группы; развивающие группы; группы развития персонала; группы для руководителей, тренинги сплочения.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие существуют критерии для классификации тренинговых групп?
2. Дайте характеристику группе поддержки.
3. В чем специфическая особенность обучающих групп?
4. Расскажите об особенностях групп, направленных на развитие персонала.
5. Дайте характеристику групп для руководителей
6. Назовите основные принципы работы в тренингах сплочения.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Общие замечания об интерактивных формах занятий:

В качестве интерактивной формы проведения занятия используются следующие методы: **дискуссия, тренинг группового взаимодействия, методика разбора конкретных ситуаций (кейсов).**

Тренинг группового взаимодействия – моделирование работы в малой и средней группах в формате социально-психологического тренинга.

Дискуссия это – разновидность интеллектуальной игры для обучающихся, представляющей собой групповую форму обсуждения вопросов, которая ведется по определенным правилам. Она выполняет функцию подготовки сознания обучающихся к усвоению идеи комплексного подхода, его технологических аспектов. Обучающиеся вовлекаются в активное групповое взаимодействие.

Методика разбора конкретных ситуаций - это техника обучения, использующая описание реальной проблемы обучающегося, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них. Несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят

свой вариант разрешения ситуации. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

Интерактивное занятие к теме 1 Определение и специфика психологического тренинга

1. Дискуссия на темы:

- Представьте, что человек, далекий от психологии, спрашивает Вас: «Что такое тренинг?». Дайте Вашему собеседнику исчерпывающий и доступный ответ.

- Представьте, что человек, решающий для себя вопрос, пойти ли ему на тренинг, попросит совета у Вас. Пользуясь полученными знаниями и личным опытом, убедите его сделать положительный выбор.

2. Разбор кейсов

Кейс 1: «*Соппротивление на этапе знакомства*». Отдельные участники группы под разными предлогами отказываются выполнять предлагаемые тренером упражнения. В этой ситуации изменяется состояние группы как целого, падает активность, участники принимают «закрытые позы» и т.п.

Задание: определить суть проблемы, предложить аргументированные решения возникшей ситуации.

Кейс 2: «*Мы устали*». После обеденного перерыва группа теряет интерес к тренингу, жалуется на утомление, выражает стремление закончить сегодня «пораньше», потому что у всех есть домашние дела и проблемы, а они «уже не дети, чтобы играть во все эти игры».

Задание: предложить задание, непохожее на игру, с целью активации интереса участников к достижению поставленных в тренинге целей.

Интерактивное занятие к теме 2 Методические приемы в тренинге

1. Дискуссия

- Выберите тему для дискуссии, значимую в Вашей группе;

- разделите группу на две части: наблюдателей и активных участников;

- проведите дискуссию среди активных участников, а другой подгруппе дайте задание: тщательно наблюдать за процессом;

- обсудите результаты дискуссии, ориентируясь на чувства участников и мысли наблюдателей;

- получите обратную связь от группы как тренер.

2. Тренинг группового взаимодействия

Выберите ролевую игру:

- проведите ее в группе;

- обсудите, в чем проявилась ее освобождающая, диагностическая и развивающая функции;

- получите обратную связь от группы как тренер.

Интерактивное занятие к теме 3 Групповая динамика в тренинговой работе

Разбор кейсов

Пример кейса: «Моя социальная ниша». Студентам предлагается провести сравнительный анализ собственного выбора при распределении ролей («социальной ниши») – в учебной тренинговой группе и в обычной жизни. В ходе занятия используется техника «горячего стула».

Задания по кейсу:

1. Определите, какое решение вы чаще всего принимаете относительно своей социальной роли («лидер», «эксперт», «группа поддержки» и т.п.) в незнакомой или малознакомой группе – тренинговой, либо случайной.

2. Аргументируйте свое решение.

3. Проведите дифференциальный анализ для разных ситуаций, если это имеет значение для вашего выбора.

4. Определите, какая мотивация является для вас наиболее комфортной и какая потребность подвергается фрустрации.

5. Смоделируйте оптимальный сценарий поведения в группе на будущее.

Для проработки содержания факторов, их значения для групповой работы вообще и СПТ в частности, используются интерактивные техники: «Займи позицию», «Аквариум», «Карусель» и др.

Интерактивное занятие к теме 4 Механизмы терапевтического воздействия группы на участников

1. Разбор кейсов

Пример кейса: Представьте ситуацию: один из участников тренинга в начале работы заявляет о своей проблеме: ему мешают полноценно жить его стеснительность, зажатость, нерешительность. В течение двух дней тренинга Павел отказывался участвовать в играх, дискуссиях; а когда на нем центрировалось внимание тренера или группы, реагировал раздражением: «Займитесь еще кем-нибудь, мне и так хорошо».

Задание к кейсу: Придумайте метафорический подход и окажите Павлу помощь в понимании того, что тренинговая работа будет более эффективной, если он проявит активность.

Интерактивное занятие к теме 5 Оценка результативности тренинговой работы

Тренинг группового взаимодействия:

- Выберите упражнение для тренинга

- проведите его в группе.
- обсудите результативность работы.
- получите обратную связь как тренер.

Интерактивное занятие к теме 6 Классификация тренинговых групп

1. Разбор кейсов

Пример кейса: «Не могу сказать «нет»». Студентам предлагается смоделировать ситуацию разговора с вышестоящим авторитарным лицом, которое предъявляет необоснованные требования по сверхурочной работе.

Задания по кейсу:

Провести сравнительный анализ собственного выбора стратегии поведения: оптимальный выбор (ассертивно аргументированный) и его мотивация; неоптимальный выбор (агрессивное, либо неуверенное поведение) и его мотивация.

2. Тренинг группового взаимодействия

Выбрать ролевые игры на развитие ассертивности, основанные на типовых ситуациях и на личном жизненном опыте студентов.

Работая в тройках («начальник», «подчиненный», «наблюдатель») смоделировать и отработать оптимальную модель поведения.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)

С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-
--	---	---

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров)

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: базовые концепции социальной психологии, психологии личности и психологии развития личности; закономерности и принципы групповой динамики, межличностной коммуникации, личностного роста, психотехнологий ведения групп и, особенно, личностно-ориентированного группового тренинга.

Магистранты овладевают знаниями современного понятийного аппарата психологии.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культурно-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере психологических и междисциплинарных исследований.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а так же методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей саморефлексией и т. д.).

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа магистрантов в рамках дисциплины «Теория и практика социально-психологического тренинга» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной

дисциплины. В процессе самостоятельной работы магистранты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование.

Оформление самостоятельной работы:

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psycosocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Для очной формы обучения: общее время на изучение и выполнение заданий 36 часов.

Тема 1. Определение и специфика психологического тренинга

Задания к теме:

1. Выписать из трех источников разных авторов определение целей и средств групповой работы в формате СПТ. Выявить их общие и отличительные характеристики.
2. Разработать план проведения тренинга для группы подростков с проблемами общения (состав группы, цели, задачи, средства, продолжительность).

Тема 2. Методические приемы в тренинге

Задания к теме:

1. Из рекомендуемой литературы подобрать упражнения для проведения тренинга с группой подростков, имеющих проблемы общения.

Тема 3. Групповая динамика в тренинговой работе

Задания к теме:

Проанализировать особенности групповой динамики в малой группе персонажей источника (книга либо фильм по выбору студента). Структура анализа:

- 1) цели и задачи группы,
- 2) распределение ролей в группе,
- 3) признаки внутриличностной динамики отдельных персонажей.

Тема 4. Механизмы терапевтического воздействия группы на участников

Задания к теме:

Используя материалы популярных телешоу, подобрать выразительные примеры, иллюстрирующие удачное либо не удачное воздействие на членов группы каждого из универсальных факторов перемен.

Тема 5. Оценка результативности тренинговой работы

Задания к теме:

Написать рецензию на материалы психологических Интернет-сайтов (не менее семи), рекламирующих тренинговые программы в сфере HR-менеджмента.

Тема 6. Классификация тренинговых групп

Задания к теме:

1. Составьте классификацию тренинговых групп, основываясь на критерии, наиболее значимом для Вас.

2. Если у Вас есть опыт прохождения тренинговых групп различного теоретического основания, поделитесь своими впечатлениями по следующим вопросам:

- Чем отличалась позиция тренера в каждом из тренингов? Зависело ли это от специфики направления?

- Была ли проявлена специфика применения техник в зависимости от направления тренинга?

- Какое направление оказалось для Вас наиболее эффективным?

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие - в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в достаточном объеме, все составляющие работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, но не в полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем соответствуют оценке не ниже «удовлетворительно»;
- 0 баллов – самостоятельная работа либо не выполнена, либо выполнена не в срок, либо не в полном объеме, все составляющие работы не соответствуют положительной оценке.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относятся рубежный контроль (тест минимальной компетенции), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено»/ «не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

Оценка «**отлично**» выставляется, когда обучающийся глубоко знает структурные характеристики социально-психологического тренинга; основные принципы и правила работы в группе; грамотно использует базовые методики тренинга и оценивает состояние групповой динамики в рабочей тренинговой группе. При решении кейса демонстрирует способность установления доверительного контакта с людьми и применения основных методов тренинговой работы.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

Оценка «**хорошо**» выставляется, когда обучающийся показывает достаточный уровень знания теоретических основ тренинговой работы при работе с психологическими проблемами; способен оценить эффективность групповой работы и уровень достижения поставленных целей.

При решении кейса демонстрирует навыки саморефлексии в процессе применения основных техник тренинговой работы с клиентами, допуская при этом незначительные ошибки.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся показывает поверхностный уровень знания теоретических основ групповой работы; при этом затрудняется провести анализ проблем клиента. При решении кейса испытывает сложности при применении основных техник тренинговой работы.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся показывает низкий уровень знания теоретических основ тренинговой работы при работе с психологическими проблемами; не способен провести анализ проблем клиента. При решении кейса допускает серьезные ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Определение и специфика психологического тренинга	ПК-2, ПК-7
Тема 2	Методические приемы в тренинге	ПК-2, ПК-7
Тема 3	Групповая динамика в тренинговой работе	ПК-2, ПК-7
Тема 4	Механизмы терапевтического воздействия группы на участников	ПК-2, ПК-7
Тема 5	Оценка результативности тренинговой работы	ПК-2, ПК-7
Тема 6	Классификация тренинговых групп	ПК-2, ПК-7

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине «Теория и практика социально-психологического тренинга» проводится текущий контроль в середине семестра, рубежный контроль в форме контрольной работы и промежуточная аттестация знаний в форме зачета.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) проводится в середине семестра в форме проверочной (контрольной) работы.

Рубежный контроль проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к контрольной работе:

Определение психологического тренинга.

1. Специфика психологического тренинга
2. Цели в тренинге
3. Сферы применения тренинговой работы
4. Основные методические приемы тренинга
5. Вспомогательные методические приемы в тренинге
6. Критерии классификации тренинговых групп и др.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к зачету

1. Определение и специфика психологического тренинга
2. Цели тренинговой работы
3. Принципы работы тренинговой группы
4. Преимущества и ограничения психологического тренинга
5. Основные методические приемы в тренинге
6. Дискуссия как основной методический прием в тренинге

7. Игра как основной методический прием в тренинге
8. Медитация как основной методический прием в тренинге
9. Методы невербальной активности в тренинге
10. Вспомогательные методические приемы в тренинге
11. Предоставление информации как вспомогательный методический прием в тренинге
12. Самораскрытие тренера как вспомогательный методический прием в тренинге
13. Интерпретация как вспомогательный методический прием в тренинге
14. Конфронтация как вспомогательный методический прием в тренинге
15. Ритуалы в тренинге
16. Домашнее задание в тренинге
17. Классификация тренинговых групп
18. Особенности ведения групп поддержки
19. Особенности ведения обучающих групп
20. Особенности ведения развивающих групп
21. Виды тренингов в сфере HR-менеджмента
22. Особенности групп, направленных на развитие персонала.
23. Дайте характеристику групп для руководителей
24. Основные принципы работы в тренингах сплочения.
25. Стадии развития группы
26. Механизмы психотерапевтического воздействия группы
27. Методы отслеживания результативности групповой работы
28. Требования, предъявляемые к ведущему тренинговых групп
29. Основные этические требования, которые должен соблюдать тренер
30. Тренер и «синдром эмоционального выгорания»

Типовые тестовые задания для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (примерный вариант):

1. Какой методический прием на тренинге выполняет следующие функции: позволяет каждому проявить свою компетентность; содействует сплочению группы; разрешает скрытые конфликты между участниками?

- А) игра
- Б) дискуссия
- В) медитация.

Выберите правильный ответ.

2. Какое определение отражает суть тренингового методического приема «Интерпретация»?

А) дипломатическое обращение внимания участника группы на противоречия в его поведении, словах, чувствах.

Б) разъяснение неясного или скрытого для участника тренинга значения некоторых аспектов его переживаний и поведения.

В) осуществляемая в виде церемониала совместная деятельность условного характера, несущая в себе эмоциональный заряд

Выберите правильный ответ.

3. Какая базовая личностная характеристика тренера отражена в данном определении: «способность человека в общении отказываться от различных социальных ролей, проявление подлинных мыслей»

А) личностная интегрированность;

Б) аутентичность;

В) эмоциональная активность

Выберите правильный ответ.

Пример типового практико-ориентированного задания

Задание 1

Идут первые минуты тренинга. Участники представляются и говорят о своих ощущениях и ожиданиях. Процесс идет несколько формально из-за «зажатости» участников, пока Яна не заявляет о своем раздражении, вызванном домашними проблемами: для того, чтобы уйти на тренинг, она попросила посидеть с дочерью свою свекровь, а та (как всегда!) выразила недовольство, хотя и согласилась помочь.

Данная тема нашла отклик у некоторых участниц, пожаловавшихся на своих свекровей (матерей, сестер), которые не умеют с радостью оказывать услуги.

Вопросы для обсуждения

1. Стоит ли тренеру поддержать спонтанно вспыхнувшую дискуссию? Аргументируйте.

2. Какие задачи стоят перед тренером в ситуации спонтанно вспыхнувшей дискуссии?

3. На чем следует заканчивать спонтанно вспыхнувшую дискуссию?

Задание 2

Идет тренинг коммуникативной компетентности.

Завершилась игра «Бармен», в процессе которой участники должны были убедить «бармена» выдать им по чашке кофе. Проблема заключалась в том, что чашек было всего три, и главный игрок должен был сделать свой выбор, исходя из оценки уровня коммуникации

просивших. Организованное тренером обсуждение велось на тему: «Какие ожидания были у каждого, в чем причина его выигрыша или проигрыша». Внимание многих зацепилось за тот факт, что одна из участниц, получивших кофе, скорее не просила об услуге, а высокомерно требовала предпочтения в свою пользу.

«Бармен», пережив удивление, согласилась, что и в реальной жизни ей очень трудно отказывать людям, которые «давят» на нее. Данная тема нашла отклик практически в каждом из участников.

Вопросы для обсуждения

1. Стоит ли тренеру поддержать участников и перейти от заявленного тренинга коммуникативной компетентности к тренингу асертивности? Аргументируйте.
2. Каким образом должны сочетаться в тренинге общая цель тренинга и личные цели участников?

Задание 3

Идет тренинг «Повышение эффективности семейных отношений». В дискуссии о супружеском счастье разговор не сходит с одной колеи: все участницы так или иначе высказываются о необходимости терпения. Очередная участница Юлия рассказывает о своей проблеме: муж (единственный финансовый источник в семье), выдавая ей деньги, всегда ждет полной отчетности о расходах. Ей это не нравится, но она не готова портить отношения. Участницы очередной раз вяло соглашаются, что терпение – основа семейного счастья.

Вопросы для обсуждения

1. Каким образом тренер может «оживить» дискуссию? Аргументируйте.
2. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?
3. Какие задачи стоят перед тренером при проведении дискуссии?

РАЗДЕЛ 5. ГЛОССАРИЙ

Аутентичность – «подлинность» человека, соответствие способа бытия человека в мире внутренней природе его личности.

Групповая работа – особый род психологической и, более широко подходя, – антропологической практики профессионального воздействия на сознание, поведение и социальные установки участников различных сообществ.

Групповая динамика – совокупность событий и межличностных взаимодействий в группе, процесс движения группы как единого целого во времени. Выделяют три уровня и четыре стадии этого процесса.

Групповой тренинг – это метод активного обучения в составе специально созданной малой группы, участники которой (психически здоровые люди, имеющие психологические проблемы) с помощью ведущего-психолога осуществляют коммуникативное взаимодействие, направленное на достижение сообща поставленных целей.

Группы встреч – относительно неструктурированная форма групповой работы, обеспечивающая климат максимальной свободы для выражения личности, для исследования чувств и межличностной коммуникации. Акцент на отказе от своей защищенности дает участника возможность относиться к другим членам группы максимально открыто.

Гуманистическая психология – (англ. humanistic psychology) – направление в психологии, предметом изучения которого является целостный человек в его высших, специфических только для человека проявлениях, в т. ч. рост и самоактуализация личности, ее высшие ценности и смыслы, любовь, творчество, свобода, ответственность, автономия, переживание мира, психическое здоровье, глубинное межличностное общение и т. п.

Инсайт – (от англ. insight – постижение, озарение): психологический феномен – внезапного постижения существенных отношений и структуры ситуации в целом, нового и не выводимого из прошлого опыта понимания, посредством чего становится возможным решение проблемы.

Катарсис – термин, употребляемый в эстетике и в психологии искусства применительно к реакции зрителя, а в психотерапии – в связи с высвобождением вытесненного аффекта или психической энергии. В древнегреч. языке слово katharsis чаще всего означало «очищение», в особенности от чувства вины.

Конгруэнтность – (от англ. congruence) – подлинность, открытость, честность. Будучи конгруэнтным, ведущий группы старается создать равноправные межличностные отношения, а не занимать профессиональную позицию, вынуждающую его скрывать или маскировать личные чувства.

Конфронтация – в психотерапии один из основных технических приемов. Указание участнику или группе на их неосознаваемые или амбивалентные установки, отношения или стереотипы поведения с целью их осознания и проработки. Может проводиться как в прямой (жесткой, вербальной) форме, так и в скрытой – с использованием психотерапевтических метафор и невербальных приемов.

Малая группа – функциональное сообщество людей от 3 до 15-20 человек, находящихся в непосредственном контакте и в регулярном общении между собой. Малая группа позволяет моделировать процессы, происходящие в человеческом обществе, поскольку в ней проявляют себя почти все значимые социальные эффекты.

Манипулирование – обращение с людьми (или с клиентами) как с объектами личного интереса и в корыстных целях приобретения односторонних преимуществ.

Нормы группы – это совокупность правил и требований, «стандартов» поведения, регулирующих отношения и взаимодействия между участниками группы.

Обратная связь – базовый элемент группового тренинга. В принципе это любая реакция участников группы на поведение друг друга. Технологически правильная ОС является формой взаимной помощи, так как она помогает человеку оценить, насколько его поведение соответствует его же намерениям.

Поведенческий тренинг – запрограммированный курс обучения; основывается на модели поведения, принятой в бихевиоризме. Целью тренинга является обучение приспособительным умениям, необходимым при столкновении со сложными жизненными ситуациями. Подбор участников в группы осуществляется на основе сходных проблем и четких задач.

Психогимнастика – термин для обозначения комплекса разнообразных упражнений и техник в тренинговой работе, целью которых является воздействие на те или иные структуры психики участников, например, память или внимание, либо на личность каждого участника в отдельности, либо на состояние группы как целого.

Психокоррекция – психологическое воздействие, направленное на те или иные психологические структуры личности или группы с целью нормализации их функционирования.

Психотерапия – коммуникативный процесс взаимодействия врача (психолога) с клиентом (группой клиентов), имеющий целью вызвать устойчивые изменения в сущностно важных сферах жизни клиента. Этот процесс происходит в рамках профессиональных отношений, характеризующихся наличием договорных обязательств между участвующими сторонами, доверительностью и эмпатией.

Психотехнология – научное психологическое описание способов и алгоритмов действий (операций), дающих необходимый практический эффект. Креативная составляющая деятельности специалиста в области практической психологии, целенаправленно и упорядоченно ведущая к достижению желаемого результата.

Психотренинг – это практика самопознания и развития личности. Цель тренинга в общем случае: создание непосредственного личностного опыта позитивных изменений человека в его отношениях с миром, с другими людьми и с самим собой.

Соппротивление – естественная составляющая группового процесса на этапе начала работы с группой. При недобровольном участии в тренинге часто является проблемой для тренера, т.к. участники могут демонстрировать циничное отношение к группе, либо отмалчиваться, либо развлекаться за счет группы и тренера.

Социально-психологический тренинг – область практической психологии, ориентированная на использование активных методов различных видов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении и личностного роста.

Сплоченность – мера привлекательности группы для ее участников; тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе.

Тренинг – (от англ. train – тренировать, дословно: научение, повторение). В отличие от других форм обучения это знание, добытое на фоне эмоционального вовлечения обучаемого в процесс обучения. Таким образом, приобретаемое знание не столько рационально, сколько интуитивно.

Фасилитация – (от англ. to facilitate – облегчать) – обеспечение условий, благоприятствующих развитию и росту; ненавязчивый способ ведения группы.

Эйчар-менеджмент — это human resources management или управление человеческими ресурсами. Специалист работает со знаниями, навыками, умениями сотрудников компании — выстраивает такую схему трудовых взаимоотношений, при которых наилучшим образом раскрывается потенциал каждого работника.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6
Основная литература							
1	Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы: учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 132 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-12444-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: http://biblio-online.ru/bcode/447487	+	+	+	+	+	+
2	Тренинги. Психокоррекционные программы. Деловые игры: учебное пособие / под ред. Л.Г. Бузуновой, О.П. Степановой. – М.: Флинта, 2015. – 266 с. – URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=352523 . - Текст: электронный.		+	+	+	+	+
3	Фопель К. Технология ведения тренинга: теория и практика: практическое пособие / К. Фопель. - Москва: Генезис, 2016. - 265 с. - ISBN 978-5-98563-430-3. - URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=362435 . - Текст: электронный.	+	+	+	+	+	+
Дополнительная литература							
1	Акимова А.Р. Психология тренинга: исследование субъективных и объективных компонентов эффективности: монография / А.Р. Акимова.– М.: ФЛИНТА, 2019. – 119 с. – URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=344749 . – Текст: электронный	+	+			+	+
2	Григорьев, Н.Б. Психотехнологии группового тренинга: учебное пособие / Н. Б. Григорьев. - СПб.: СПбГИПСР, 2008. - 176 с. – URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=24785 . – Текст: электронный	+	+	+			
3	Основы социально-психологического тренинга: учебное пособие / авт.-сост. М. А. Василенко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 125 с. – URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=341399 . – Текст: электронный		+			+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»,**используемых при освоении дисциплины**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
2. Портал психологических изданий PsyJournals.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyjournals.ru/?ysclid=174rq3hxpс691673853>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 20.08.2022).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://urait.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://link.springer.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)