

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.04.01 «ТЕХНОЛОГИИ СОЗДАНИЯ ТРЕНИНГА В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль программы «Психология профессионального образования»

Автор(ы): канд. пед. наук, доцент, Е.Г. Лопес
доцент
канд. психол. наук, доцент О.В. Мухлынина
ст.преподаватель А.А. Шаров

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Технологии создания тренинга в профессиональной деятельности»: познакомить с теоретико-методологическими основами активных форм обучения; овладеть умениями и навыками создания, разработки тренинга; систематизация научных знаний по проблемам построения и ведения тренинга, форм групповой работы, игровых технологий, развитие навыков психологического воздействия, овладение активными методами обучения. Развитие профессиональной компетенности.

Задачи:

- использовать теоретические методологические основы в технологии создания тренинга. Развивать способность разрабатывать тренинги с разной целевой и тематической направленностью для разной целевой аудитории;
- развивать понимание и механизмы развития групповой динамики;
- развивать способность отбирать содержание материала для тренинга адекватно теме, цели и задачам тренинга;
- познакомить с задачами и содержанием основных блоков при разработке тренинга: диагностический блок, подготовительный блок, содержательный блок, заключительный блок;
- развивать способность разрабатывать тренинги с учетом структурных компонентов тренинга: тема, цель, задачи, целевая аудитория, трудоемкость тренинга (в часах); фазы тренинга: знакомство, разминка, лабилизация, обучение, снятие эмоционального напряжения;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Технологии создания тренинга в профессиональной деятельности» относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательных отношений.
2. Основы психолого-педагогического консультирования.
3. Преддипломная практика.
4. Научно-исследовательская работа.



3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-2 Способен планировать, организовывать и участвовать в диагностических мероприятиях и консультациях при осуществлении психолого-педагогического сопровождения обучающихся на разных стадиях профессионального развития, в том числе одаренных детей и детей с ОВЗ;
- ПКС-3 Способен участвовать в разработке и реализации программ профессионального, дополнительного образования и программ по повышению психолого-педагогической компетентности субъектов профессионального образования;
- ПКС-4 Способен применять современные методы и технологии профессионального отбора, проводить работу по предупреждению возможного неблагоприятного профессионального развития с учетом возрастных и психофизиологических особенностей обучающихся.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Концептуальные подходы технологии создания тренинга;
32. Возрастные психологические и педагогические возможности личности;
33. Социальные и психологические характеристики функционирования групп.

Уметь:

- У1. Применять технологичные подходы в создании тренинга;
- У2. Планировать организацию проведения тренинга;
- У3. Отбирать содержание тренинга на разные темы, цели, в соответствии с концептуальными подходами.

Владеть:

- В1. Технологиями работы с группой;
- В2. Приемами создания технологий для тренера и технологий для участников;
- В3. Аналитической деятельностью, навыками обратной связи, соблюдая навыки этических норм и правил в работе с группой.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед. (144 час.), семестр изучения – 7, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.



Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	7 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	144
Контактная работа, в том числе:	52
Лекции	18
Практические занятия	34
Самостоятельная работа студента	92
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Экзамен	7 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Теоретические и методологические подходы создания тренинга.	7	14	2	2	-	10
2. Технологичный подход в создании тренинга.	7	14	2	2	-	10
3. Алгоритм создания тренинга.	7	14	2	2	-	10
4. Структурные компоненты тренинга.	7	14	2	2	-	10
5. Профессиональные и личностные качества ведущего тренинга.	7	14	2	2	-	10
6. Создание тренинга.	7	74	8	24	-	42

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*



4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Теоретические и методологические подходы создания тренинга.

Подходы в создании тренинга. Классификация тренингов. Отличительные особенности психологического, социально-психологического, управленческого тренинга, тренинг личностного роста. Основы технологии психологического тренинга. Отечественные и зарубежные теории создания групповой работы. Преимущества и недостатки групповой работы. Основные парадигмы тренинга. Виды тренинговых групп. тренерский подход в создании тренинга. Спонтанный подход. Ассоциативный подход. Технологичный подход. Тренинг как активная форма обучения. Общее представление о тренинге в работах Вачков И.В., Емельянов Ю.Н., Завьялова Ж.В., Лидерс А.Г., Макшанов С.И., Сидоренко Е.В., Петровская Л.А., Прутченков А.С., Ромек В.Г., Хрящева Н.Ю., К.Левин, К. Фопель, У.Форвег, К.Нордстрем. Основные парадигмы тренинга. Что является тренингом: вид обучения; цели тренинга, содержание тренинга это создание концепции. Технологии создания тренинга. Виды тренинга: бизнес-тренинг, психологический тренинг, профессиональный тренинг, социально-психологический тренинг. Основные методы тренинга: по содержанию, по уровню организации, игровые методы, методы направленные на развитие социальной перцепции, методы работы с телом, медитативные техники. Мотивы создания тренинга: мотивы заказа тренинга, мотивы создания тренинга, мотивы участия тренинга. Критерии эффективного тренинга.

Раздел 2. Технологичный подход в создании тренинга.

Определение технологичности. Технологическая концепция. Клиентские технологии (технологии для участников). Тренерские технологии (для ведущего). Парадоксы технологического подхода. Модели тренинга.(векторные модели, модели пирамиды, модели полей, метафорические модели. Групповая дискуссия. Понятие групп, их виды и формы. Краткая характеристика тренинговых групп. Групповая дискуссия. Групповые нормы. Принципы и критерии формирования групп тренинга. Внутригрупповое взаимодействия в трудах Р.Кочунас, Р.Рудестам. Групповое научение и эффекты. Межгрупповое общение. Эффекты межгруппового взаимодействия. Роль тренера в организации психологического тренинга. Цели групповой работы. Условия групповой работы и социальная структура группы. Перенос в повседневную жизнь, отличие от психотерапии.

Раздел 3. Алгоритм создания тренинга.

Диагностический этап. Подготовительный этап, Основной содержательный этап. Завершающий этап.. Субъекты социального взаимодействия при создании и разработки тренинга. Мотивы заказчика тренинга. Мотивы тренера. Мотивы участников. Борьба мотивов заказчика, тренера, участников. Методы психологического воздействия и их место в социально-психологическом обучении. Описание методов, их функции и степень влияния на поведение,



оценку личности. Методы воздействия: интерпретации, самораскрытия, обратной связи, отражения, отзеркаливание, директива, резюме, открытые и закрытые вопросы, отражение чувств. Личность ведущего группы, Четырехмерная функциональная модель ведения групп, эффективный ведущий. Ошибки ведущего. Принципы работы, правила работы, неструктурированные интервенции, техники структурированных интервенций.

Раздел 4. Структурные компоненты тренинга.

Подготовительный этап: знакомство с организацией, формулирование запроса заказчика, определение запроса участников, состав участников, требования к подбору группы, определение темы тренинга, цели, подбор диагностического инструментария, целевая аудитория, учет возрастных особенностей. Задачи тренинга. Временные и организационные требования в создании тренинга. Правила тренинга. Правила обратной связи в тренинге. Правила шеринга и смысловых вопросов. Фазы тренинга Фаза знакомство, цель фазы, предназначение. Фаза разогрева цель, предназначение. Фаза лабилизации, цели и предназначение. Фаза обучения (ориентировочных основ деятельности) цель и предназначение. Фаза овладения (заключительная) цель и предназначение. Особенности отбора содержания материала для каждой фазы, Заклучительный этап: отчет о тренинге для заказчика, для тренера, для участников. Выводы. Этапы тренинга. Фазы тренинга: фаза знакомства, фаза разминки, фаза лабилизации, фаза обучения, фаза завершения и снятия напряжения. Особенности решаемых задач. Технология построения и ведения. Правила ведения группы. Законы поведения тренера. Переносы и контрпереносы в работе тренера и формы отреагирования. Формы и степень участия тренера в работе группы. Психопрофилактика работы тренера. Структура общения: перцепция (восприятие), коммуникации (передача информации), интеракция (взаимодействия), техники на структурные компоненты. Особенности их построения и ведения. Характер решаемых задач при личностной и деловой коммуникации. Особенности технологии ведения переговоров и деловых коммуникаций.

Раздел 5. Профессиональные и личностные качества ведущего тренинга.

Нормативные документы регламентирующие тренинговую работу в организации. Личность тренера. Этические, правовые нормы и правила ведущего тренинга. Требования к личности тренера, ведущего группу. Групповые изменения на разных уровнях: на личностном уровне, на уровне группы, на уровне организации. Тренинг в организации. Возможности и ограничения проведения в организации. Частые проблемы и трудности ведущего тренинг. Типы обучения в организации.

Раздел 6. Создание тренинга.



Тренинг коммуникативный, особенности создания. Тренинг личностного роста, особенности создания. Тренинг мотивации, особенности создания. Тренинг развития профессионально важных качеств. Метафорический тренинг. Тренинг уверенного поведения. Понятие личностного роста. Мера измерения «роста». Тренинги и игры в целях личностного развития (роста). Особенности технологии ведения, шерринга. Необходимость и целесообразность применения. Виды тренингов личностного роста: уверенности в себе, тренинг поведения в конфликтных ситуациях, тренинг социальной компетентности, тренинг умения сказать «нет», тренинг самопрезентации. Тренинг личностного роста в трудах Лидерс А.Г., Ромендик В.Г., Гиппенрейтер Ю.Б. особенности проведения в подростковом возрасте. Организации разных типов. Структура организации. Развитие энергетического ресурса организации, развитие лидерского потенциала, понятие команды, виды командной работы. Лидерство и управленческий потенциал личности в организации. Технологии управленческой и лидерской эффективности. Управленческая команда, технологии командного мышления, диагностический инструментарий на стили мышления. Командное взаимодействие: цели, задачи, мотивы, потребности, принципы организации командной работы. Преимущества и недостатки командной работы.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Технология практико-ориентированного обучения, основанная на интеграции обучения с учебной и производственной практикой, наукой и производством и способствующая снятию противоречия между предметом учебно-познавательной деятельности обучающегося и будущей профессиональной деятельности. В соответствии с технологией практико-ориентированного обучения предметом обучающей деятельности руководителя практики и учебно-профессиональной деятельности обучающегося становится не система теоретических профессиональных знаний, а практическая задача, ситуация в контексте будущей профессиональной деятельности.

2. Занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму

3. Информационно-коммуникационные образовательные технологии, при которых организация образовательного процесса, основывается на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией. Используются для поддержки самостоятельной работы обучающихся с использованием электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС), телекоммуникационных технологий, педагогических программных средств и др.

4. Метод проектов способствует развитию творческой инициативы обучающегося в решении профессиональной проблемы, с одной стороны, реализуется в



рамках технологических требований, производственных предписаний и норм, которые должны быть освоены и применены в процессе практико-преобразующей учебной деятельности, с другой. В продуктивном аспекте проектирование представляет собой процесс изменения существующих объектов, систем с целью создания нового «продукта».

5. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Сальникова, О.А. Совершенствование коммуникативной компетенции учителя [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 88 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/85946>. — Загл. с экрана.

2. Реньш, М. А. Психологический тренинг: учебно-методическое пособие для вузов [Гриф УМО] / М. А. Реньш, Е. Г. Лопес - Екатеринбург: Издательство РГПУ, 2016. - 234 с.

3. Соснова М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства : учебное пособие. - Москва : Академический Проект, 2017. - 266 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36610>.

4. Фопель К. Технология ведения тренинга : практическое пособие. - Москва : Генезис, 2020. - 272 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19363>.



6.2 Дополнительная литература

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст] : учебник для вузов [Гриф УМО] / Э. Ф. Зеер. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Академия, 2013. - 411 с.

2. Полякова И. Л., Воробьев В. К. Организация тренингов. Практикум : практикум. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 103 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54131>.

3. Бастракова, Н. С. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие [для вузов] / Н. С. Бастракова. - Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2014. - 264 с.

4. Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога [Электронный ресурс] : интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г.В. Старшенбаум. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 281 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31712.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Емельянова Е. В. Психологические проблемы современных подростков и их решение в тренинге : практическое руководство. - Москва : Генезис, 2015. - 376 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54348>.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение:

1. Программный комплекс для психологических исследований Лонгитюд +.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».

2. Информационная система «Таймлайн».

3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. .

2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

3. Зал каталогов.

4. Лаборатория психодиагностики.



5. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
6. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа с мультимедийным оборудованием.
7. Научный читальный зал.
8. Медиа-зал.
9. Учебная аудитория.

