

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.О.04.22 «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ»**

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль программы «Психология труда и организационная психология»

Автор(ы): канд. пед. наук, доцент, Е.Г. Лопес
доцент
ст. преп. 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 «Психологический тренинг»: ознакомление студентов с теоретико-методологическими основами активных форм обучения; формирование умений и навыков ведения тренинга.

Задачи:

- развить у студентов способность разрабатывать тренинги с разной целевой и тематической направленностью для разной целевой аудитории и организаций.
- способствовать выработке умений и навыков построения конструктивных взаимодействий в различных профессиональных ситуациях.
-

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Психологический тренинг» относится к обязательной части учебного плана.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Общая психология.
2. Социальная психология.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
- ОПК-4 Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;
- ОПК-5 Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
- ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам;



- ОПК-7 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Теоретико-методологические подходы при организации работы с группой; ;
32. Структурные компоненты при разработке тренинга;
33. Особенности активного психологического обучения и ведения групп как одного из направлений психологической деятельности психолога;
34. Теорию развития групповой динамики.

Уметь:

- У1. Отбирать содержание, формы и методы ведения тренинга разной тематической направленности и целевой аудитории; ;
- У2. Формулировать тему, цель, задачи содержание тренинга адекватно цели и задачам тренинга;
- У3. делать методологическое обоснование темы и содержания тренинга.

Владеть:

- В1. Навыками активного слушания;
- В2. Технологией или алгоритмом разработки тренинга;
- В3. Групповой динамикой и навыками работы 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 – 6, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	6 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	144
Контактная работа, в том числе:	80
Практические занятия	48
Текущее консультирование	16
Контроль самостоятельной работы	16



Самостоятельная работа студента	64
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет с оценкой	6 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. Коммуникативный тренинг	6	14	-	6	-	8
2. Мотивационный тренинг	6	14	-	6	-	8
3. Тренинг командообразование	6	14	-	6	-	8
4. Тренинг развития профессионально важных качеств.	6	14	-	6	-	8
5. Тренинг Деловая метафорическая игра	6	14	-	6	-	8
6. Тренинг профилактики конфликтного поведения.	6	14	-	6	-	8
7. Тренинг деловые переговоры.	6	14	-	6	-	8
8. Тренинг тайм-менеджмент	6	14	-	6	-	8

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

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Коммуникативный тренинг

Психологический тренинг, его цели и задачи. Понятие тренинга. Познакомить с видами активного обучения, структурой и видами тренинга. Научить формулировать задачи под разные виды тренинга. Особенности внутригруппового и межгруппового взаимодействия. Формировать представление и понятие о процессах происходящих в тренинговой группе, анализировать групповую динамику. Методы психологического воздействия. (интерпретации, самораскрытия, обратной связи, отражения, отзеркаливание, директива, резюме, открытые и закрытые вопросы, отражение чувств). 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. Мотивационный тренинг

Концепции мотивации, теоретические и методологические подходы в изучении мотивации. Задачи организации или личности в контексте мотивации. Этапы тренинга. Фазы тренинга: фаза знакомства, фаза разминки, фаза лабилизации, фаза обучения, фаза завершения и снятия напряжения. Особенности решаемых задач в мотивационном тренинге. 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. Планируемые результаты мотивационного тренинга.

Раздел 3. Тренинг командообразование

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. 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. Тренинг развития профессионально важных качеств.

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. Профессионально личностные качества сотрудников для конкретной организации, что развиваем. ПВК тренера ведущего, требования к личности ведущего тренинг.

Раздел 5. Тренинг Деловая метафорическая игра

Сущность и понятие деловых игр, их место и возможности в учебном процессе. Классификация игровых технологий. Этапы разработки и реализации игровой технологии. Игра как психолого-педагогическое явление. Классификация игровых методов активного обучения, Содержание и методика конструирования и проведения деловых игр. Характеристика метода деловой игры, психологические механизмы воздействия деловой игры на личность и коллектив. Методика подготовки и проведение деловой игры в учебном процессе. Ролевые игры, цели и задачи. Организационные игры, Решение кейсовых ситуаций А.Гуревич.Метафорическая деловая игра в теории Ж.Завьяловой.

Раздел 6. Тренинг профилактики конфликтного поведения.

Теории когнитивно-бихевиорального подхода, стратегии поведения, типы конфликтных личностей. Профилактика конфликтности, причины внутриличностных конфликтов. Тренинг активная форма обучения и профилактики конфликтного поведения с целью самоорганизации и саморегуляции личности.

Раздел 7. Тренинг деловые переговоры.

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 8. Тренинг тайм-менеджмент

Технологии, приемы, способы самоорганизации времени, Теория тайм-менеджмент Глеб Архангельский. Концепции менеджмента в организации и личной самоорганизации, самопрезентации. Теория smart применительно в тайм-менеджменте. Теория полей, матрица Дуайт Эйзенхауэр.

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. Технология «тренинг диагностического мышления» направлена на развитие и формирование у будущих специалистов системы общих и специфических умений, которые способствуют решению профессиональных задач проблемного типа. Структурирование диагностической информации разворачивается посредством трёх основных способов логического рассуждения: дедукции, индукции и трансдукции. Технологию применяется для проведения практических и семинарских занятий.

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

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



2. Макаров, Б. В. Психология делового общения : учебное пособие / Б. В. Макаров, А. В. Непогода. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 209 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79820.html>.

3. Мельниченко, Р. Г. Медиация : учебное пособие для бакалавров / Р. Г. Мельниченко. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 191 с. — ISBN 978-5-394-02344-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75215.html>

4. Фопель К. Групповая сплоченность : практическое пособие. - Москва : Генезис, 2017. - 333 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64312>.

5. Фопель К. На пороге взрослой жизни. Психологическая работа с подростковыми и юношескими проблемами. Личность. Способности и сильные стороны. Отношение к телу : практическое пособие. - Москва : Генезис, 2017. - 216 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62909>.

6.

6.2 Дополнительная литература

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

2. Петрушин, С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) / С. В. Петрушин. — Москва : Академический проект, 2020. — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>

3. Реньш, М. А. Психологический тренинг : практикум : учебное пособие для вузов [Гриф УМО] / М. А. Реньш, Н. О. Садовникова, Е. Г. Лопес. - Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2007. - 189 с.

4. Белогай, К.Н. Психологический тренинг как технология помощи семье [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К.Н. Белогай, С.А. Дранишников. — Электрон. дан. — Кемерово : КемГУ, 2014. — 230 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/61409>. — Загл. с экрана.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

1. <http://psyjournals.ru>. Режим доступа:

2. <http://www.childpsy.ru>. Режим доступа:

3. <http://www.vorpsy.ru>. Режим доступа:

4. Журнал "Психологические исследования". Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/about.html>

5. Научная онлайн-библиотека Порталус. Режим доступа: <http://www.portalus.ru>

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY. Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>



7. Портал психологических изданий PsyJournals.ru. Раздел Педагогическая психология. Режим доступа: <http://psyjournals.ru/topic/pedpsy/index.shtml>

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

