

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
ФТД.01 «ТЕХНОЛОГИИ ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль программы «Организационная психология и HR-технологии»

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 тренинга в развитии персонала»: изучение теоретических и практических основ тренинга, установление влияния тренинга на процесс развития персонала в организации.

Задачи:

- сформировать знания об основных методологических и теоретических положениях современной тренинговой деятельности, значимых для понимания психологических феноменов, происходящих в процессе тренинга;
- сформировать умения проектировать программу тренинга, подбирать содержание, техники, упражнения в соответствии с целями, категорией участников и другими критериями;
- сформировать знания о требованиях, предъявляемых к ведущим психологического тренинга, а также правовые и этические аспекты данной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Технологии тренинга в развитии персонала» относится к факультативным дисциплинам учебного плана.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций;
- ПКС-2 Способен организовывать и реализовывать HR-технологии, направленные на развитие человеческого потенциала организации.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Знать теоретические и методологические подходы создания тренинга;
32. Структурные компоненты тренинга;
33. Целевую аудиторию и особенности профессиональной деятельности специалистов организации;



34. Психологические характеристики групповой динамики.

Уметь:

У1. Разрабатывать технологии для тренера (ведущего) тренинга;

У2. Разрабатывать технологии для участников тренинга;

У3. Отбирать содержание тренинга для целевой группы в организациях.

Владеть:

В1. Группой участников тренинга;

В2. Приемами и техниками воздействия и взаимодействия групповой работы;

В3. Этическими нормами и правилами в работе с группой.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (88 час.), семестр изучения – 2, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

| Вид работы | Форма обучения |
|---|------------------|
| | очная |
| | Семестр изучения |
| | 2 сем. |
| | Кол-во часов |
| Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану | 88 |
| Контактная работа, в том числе: | 16 |
| Лекции | 8 |
| Практические занятия | 8 |
| Самостоятельная работа студента | 72 |
| Промежуточная аттестация, в том числе: | |
| Зачет | 2 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 | 2 | 20 | 2 | - | - | 18 |
| 2. Технологии создания тренинга | 2 | 20 | 2 | - | - | 18 |
| 3. Технологичность в создании тренинга. | 2 | 24 | 2 | 4 | - | 18 |
| 4. Эффективности и/или результативность тренинга. | 2 | 24 | 2 | 4 | - | 18 |

**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

Основные парадигмы тренинга. общее представление о психологическом, социально-психологическом тренинге. Основные виды тренинговых групп. Основные тренинговые методы. Психологические особенности тренинговой группы. Групповые нормы. Принципы и критерии формирования тренинговых групп. Тренинг: методика и техники.

Раздел 2. Технологии создания тренинга

Что является тренингом. Открытые и корпоративные тренинги. Отличительные особенности разных видов тренинга (Бизнес -тренинг, социально-психологический тренинг, психологический, профессиональный тренинги). Личность тренера, профессионально-важные качества тренера. Мотивы создания тренинга. Мотивы участников. Мотивы ведущего. Мотивы заказчика.

Раздел 3. Технологичность в создании тренинга.

Концепции технологичности создания тренинга. Тренерские технологии. Технологии участников. Алгоритм создания тренинга. Этапы тренинга (знакомство, разминка, лабилизация, обучение, завершение). Цели каждого этапа. Задачи тренинга и каждого этапа. Процедура обратной связи в тренинге. Групповая динамика в тренинге. Концептуальные модели создания тренинга. Трудности или проблемы развития персонала в организации.



Психодиагностическая и социологическая процедуры исследований персонала организации. Психологическое сопровождение профессионального развития персонала организации. Тренинги в организации возможности и ограничения. Три уровня тренинговых продуктов (изменения участников, изменения взаимодействия в группе, изменения в организации)

Раздел 4. Эффективности и/или результативность тренинга.

Типы корпоративной культуры. Эффективность или результативность, или то и другое в тренинге? Критерии эффективности. Задачи организации по развитию персонала. Разные организации - разные задачи. Содержательные и организационные характеристики проведения тренинга. Программы тренингов.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

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

2. 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.

3. Кейс-технология (case study), позволяющая обучать способам решения профессиональных проблем через создание проблемных ситуаций на основе фактов реальной профессиональной деятельности. Обучающемуся в процессе выполнения заданий практики предлагаются кейсы, подготовленные на рабочем месте в профильной организации, в основе которых лежит реальный фактический материал, используемый для создания проблемной ситуации. Результатами применения кейс-технологии являются развитие способности обучающегося анализировать производственные ситуации, вырабатывать и принимать ответственные решения, формирование готовности к решению производственных проблем.

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. Хуторная, М. Л. Психология : учебное пособие / М. Л. Хуторная. — Воронеж : Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2020. — 56 с. — ISBN 978-5-00032-476-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106450.html>

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

3. Фопель Клаус Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов : практическое пособие. - Москва : Генезис, 2017. - 360 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64224>.

4.

6.2 Дополнительная литература

1. Бодров М. А. Психологическое воздействие на личность : учебно-методическое пособие. - Орел : Межрегиональная Академия безопасности и выживания, 2017. - 225 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73254>.

2. Каткова Е. Н. Коммуникативные компетенции преподавателя высшей школы. Часть 1. Психология коммуникативной презентации и самопрезентации : учебное пособие. — 2-е изд. — Комсомольск-на-Амуре, Саратов : Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 250 с. — ISBN 978-5-4497-0157-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85813.htm>



3. Фопель К. Мастерская историй. Сочинение личных историй в групповой психологической работе : практическое пособие. - Москва : Генезис, 2013. - 216 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19356>.

4. 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.

5.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

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

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

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

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

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

6. Каталог образовательных интернет-ресурсов. Режим доступа: http://www.edu.ru/index.php?page_id=6

7. Сайт Министерства образования и молодежной политики Свердловской области. Режим доступа: <https://minobraz.egov66.ru/>

8. Министерство общего и профессионального образования Свердловской области. Режим доступа: <http://www.minobraz.ru/>

9. . Режим доступа:

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.

