

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ РАНХИГС
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ**

Утверждена
решением кафедры психологии
Протокол от «02» сентября 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ

по направлению подготовки
37.06.01 Психологические науки

профиль
Социальная психология

квалификация
Исследователь. Преподаватель-исследователь

очная

форма(ы) обучения

год набора - 2020

Волгоград, 2019 г.

Автор–составитель:
канд. психолог. наук,
доцент кафедры психологии

Долгополова Ольга
Александровна

Заведующий кафедрой
психологии,
канд. психологических наук, доцент

Зиновьева Д.М..

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	7
3.	Содержание и структура дисциплины	8
4.	Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	15
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	25
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	25
	6.1. Основная литература	
	6.2. Дополнительная литература	
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	
	6.4. Нормативные правовые документы	
	6.5. Интернет-ресурсы	
7.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	28

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина **Б1.В.ДВ.02.02** «Тренинговые технологии в обучении» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Уметь планировать и проводить прикладные исследования в определенной области применения психологии	ПК-1.3	Способность квалифицированно использовать методологию и методику научного исследования для анализа и обобщения психологического знания и практики
ПК-2	Быть способным к подготовке и проведению различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов активного обучения в системе высшего и дополнительного образования	ПК 2.3	Способность самостоятельно подготовить и составить развернутый план проведения учебного занятия по дисциплинам направленности (профиля) образовательной программы, со ссылкой на основные теоретические положения и источники, позволяющие раскрыть тему (содержание рассматриваемых вопросов) занятия, с обоснованием методических приемов, используемых в процессе проведения занятия

1.2. В результате освоения дисциплины у аспирантов должны быть:

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.3	Аналитическая работа по содержанию первой главы научно-квалификационной работы	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Подготовка тезисов докладов и научных статей по содержанию первой главы научно-квалификационной работы для публикации и опубликование промежуточных результатов исследования	Умение применять знания на практике в полной мере

	Подготовка текста первой главы научно-квалификационной работы	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере
ПК-2.3	<p>Методы проведения занятий по дисциплинам профиля образовательной программы</p> <p>Основные приемы профессионально-ориентированного обучения. Знание классификаций методов психологического воздействия (по уровню организации: структурированные и неструктурированные; по содержанию: тематические, биографические, интеракционные) в тренинге. Особенности обучения взрослых.</p> <p>Понятие тренинга. История появления тренинга как метода. Виды тренинга.</p> <p>Тренинговый цикл. Разработка программы тренинга: правила и процедуры. Письменное оформление программы.</p>	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	<p>Умение применять разогревающие игры и психотехники, на практике использовать принцип расстановки посадочных мест для тренинга. Применение психогимнастики. Умение применять методы психологического воздействия в тренинге.).</p> <p>Выбор метода тренинга.</p> <p>Внедрения инновационных форм и методов обучения психологии в высшей школе</p> <p>Проведение учебных занятий с использованием актуальных научных публикаций, методических разработок, достижений мировой научной мысли</p> <p>Способность прививать студентам и слушателям интерес к самостоятельному поиску, анализу и обобщению материалов, необходимых для усвоения проблематики учебных занятий</p> <p>Осуществлять промежуточный и итоговый контроль знаний студентов, в том числе по результатам балльно-рейтинговой оценки</p>	Умение применять знания на практике в полной мере
	Анализ и оценка методик и форм образовательного процесса, в их системной взаимосвязи	Свободное владение навыками анализа и систематизации в

	Анализ и систематизация полученной информации для использования в процессе преподавательской деятельности Новые методы проведения учебных занятий в сфере психологии Преподавание учебных дисциплин с использованием лучших мировых практик	выбранной сфере
--	---	-----------------

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина **Б1.В.ДВ.02.02** «Тренинговые технологии в обучении» входит в блок «Базовая часть» учебного плана, дисциплина по выбору, вариативная часть. Дисциплина общей трудоемкостью 2 ЗЕТ изучается в 3 семестре на 2 курсе.

Освоение дисциплины опирается на необходимый объем теоретических знаний в области психологии, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере психологических наук. Знания и навыки, получаемые аспирантами в результате изучения дисциплины, необходимы для осуществления всех видов и уровней межличностного общения, обучения студентов, персонала, трудовых коллективов.

Дисциплина «Тренинговые технологии в обучении» изучается после дисциплин ФТД.В.01 Основы научного дискурса, Б1.В.02 Актуальные вопросы и проблемы психологической науки, Б1.В.04 Современные методы исследования и информационно-коммуникативные технологии, Б1.В.05 Педагогика и психология высшей школы.

На контактную работу с преподавателем для очной формы обучения выделено 24 часа в соответствии с учебным планом (12 часов лекционных занятий и 12 часов практических занятий) и 48 часов выделено на самостоятельную работу обучающихся.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточно й аттестации
	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
		Л	ЛР	ПЗ	К		
<i>Очная форма обучения</i>							
<i>4 семестр</i>							
1. Введение в дисциплину «Тренинговые технологии в обучении». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.	8	2	-	-		6	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
2. Тренинг публичного выступления. Методы и средства убеждения в публичном выступлении.	10	2		2		6	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
3. Тренинг командообразования	12	2	-	2		8	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
4. Тренинг эффективного слушания.	10	-	-	2		8	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
5. Тренинг поведения в конфликтной ситуации.	10	2	-	2		6	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
6. Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия	12	2	-	2		8	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
7. Тренинг тайм-менеджмента. Овладение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов	10	2		2		6	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Промежуточная аттестация							зачет
Всего:	72	12	-	12		48	4 ЗЕТ

Примечание:

* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р)), АВ – анализ видеоматериалов и др.

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в дисциплину «Тренинговые технологии в управлении». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.

Общее представление о социальной группе. Групповая креативность. Руководство и лидерство в группе. Основные тренинговые методы. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Эффективность тренинга. Требования к построению программы тренинга. Основные методические процедуры, используемые в СПТ.

Элементы группы. Структурные характеристики группы. Групповые нормы и их функции. Отклонения поведения от нормы. Динамические процессы в группе. Механизмы групповой динамики. Этапы группообразования и уровни развития группы. Групповые роли, ролевое поведение, ролевой конфликт. Классификации ролей. Ролевая структура группы. Групповые роли в научных, творческих и в производственных коллективах. Сильные и слабые стороны групповых ролей. Отличия групп, рабочих (учебных) коллективов, команд. Принципы формирования рабочих команд.

Внутригрупповые процессы – формирование неформальной структуры группы, феномен интрагруппового фаворитизма, конформное поведение, явление социальной лени, феномен «огруппления мышления» и т.д. Влияние внутригрупповых процессов на принятие эффективных управленческих решений.

Коллектив: понятие, основные подходы к изучению.

Функционирование группы. Управление группой. Внутригрупповой конфликт. Диагностика социально-психологических характеристик малой группы и межгрупповых отношений.

Особенности личности участников тренинговой группы.

Методы и приемы повышения креативности в группе. Метод мозгового штурма (принципы организации мозгового штурма, этапы, результаты). Синектика. Морфологический анализ. Методы генерации идей, графические методы, аналитические методы, “брейнсторминг”, метод 635, метод Уолта Диснея. и др.

Подходы к лидерству. Сравнение лидера и руководителя. Формирование лидерских качеств. Формы власти. Диагностика лидерских качеств.

Классификация основных тренинговых методов. Дискуссионные методы. Понятие, виды, формы организации, признаки, преимущества и ограничения использования, стратегии ведения. Ситуационный анализ (кейс-стади). Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Классификация ситуаций для анализа. Игровые методы. Классификация игровых методов. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Эффекты для участников и в учебной процессе. Организационно-деятельностные игры, цели и специфика применения. Психолого-игровые методы (ролевые игры, деловые игры, ситуационно-ролевые игры, дидактические игры, творческие игры, имитационные игры). Методы, направленные на развитие социальной перцепции (вербальные и невербальные техники). Методы телесно-ориентированной психотерапии. Медитативные техники -педагогические принципы организации деловой игры. Этапы конструирования игр.

Метафорическая деловая игра. Понятие, признаки, преимущества и ограничения использования. Принципы построения.

Разогревающие игры и психотехники. Значение разогрева в тренинге. Разминка-разогрев. Представление участников. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга. Знакомство. Комплимент. Спутанные цепочки. Коллективный счет. Выбор траектории.

Психогимнастика. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования.

Методы психологического воздействия в тренинге. Классификация методов психологического воздействия (по уровню организации: структурированные и неструктурированные; по содержанию: тематические, биографические, интеракционные). Механизмы психологического воздействия: внушение, принуждение, убеждение, заражение.

Формы и методы активного социально-психологического обучения. Психологические закономерности методов активного обучения (К. Фопель, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.). Отличие традиционного и активного обучения.

Тренинг «под запрос», тренинг «под идею». Особенности обучения взрослых.

Понятие тренинга. История появления тренинга как метода. Виды тренинга.

Тренинг как процесс. Цели, основные понятия психологического тренинга. Специфические черты, функции тренинга. Социально- психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Основные методы СПТ. Задачи, которые могут быть реализованы в программах СПТ. Планирование задач обучения и развития.

Кризисы роста в развитии тренинговой группы. Проблема оценки эффективности тренинга. Смысл оценки эффективности тренинговых программ. Критерии эффективности. Модель Д. Киркпатрика. Модель Ю.М. Жукова. Процедура оценки эффективности обучения (М.И. Магура и М. Б. Курбатова). Оценка эффективности в зависимости от участвующих сторон.

Оценка отдаленных следствий проведения тренинга (Бакли Р., Кэйпл Дж.). Методы оценки эффективности тренинга. Соблюдение условий эффективности тренинга.

Тренинговый цикл. Разработка программы тренинга: правила и процедуры. Письменное оформление программы.

Матрица И. Вачкова. Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова).

Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева)

Выбор метода тренинга. Переменные, от которых зависит выбор метода обучения:

Классификация и основные виды тренинговых групп. Критерии классификации тренинговых групп. Поведенческий подход. Гештальтподход. Групп-аналитический подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Телесно-ориентированный подход. НЛП-группы.

Ведущий тренинговой группы. Основные роли ведущего тренинговой группы. Стили руководства группой. Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы. Имидж тренера. Ответственность тренера за влияние. Ошибки тренера. «Потолок» профессионализма. Предотвращение «выгорания».

В процессе занятия студенты обучаются методикам диагностики социально-психологических характеристик малой группы и групповых ролей участников группы, формированию ролевой структуры группы, приобретают навыки диагностики внутригрупповых процессов, студенты знакомятся с современными методами диагностики лидерства.

В процессе занятия студенты знакомятся с современными тренинговыми методами. На конкретных примерах во время занятий проводятся групповые дискуссии, деловые игры и кейс-стади. Каждый обучающийся самостоятельно разрабатывает упражнения для разогрева, психогимнастику, деловую игру и проводит в учебной группе психогимнастику, групповую дискуссию или деловую игру.

В процессе занятия студенты на конкретных примерах и видеоматериалах обучаются навыкам построения программы тренинга в зависимости от выбранного подхода, учатся подбирать методы и приемы тренинга в зависимости от этапа и целей тренинга. Каждый обучающийся самостоятельно разрабатывает программу СПТ и проводит в учебной группе ряд упражнений. На занятиях проводится анализ аудио - (видео-) материалов, цель которого - закрепить полученные в ходе занятия ощущения, выступив «экспертом» по поведению другого человека.

Тема 2. Тренинг публичного выступления. Методы и средства убеждения в публичном выступлении.

Ключевые мотивы, лежащие в основе процесса самопрезентации. Окно Джо-Гари. Средства самопрезентации. Стратегии и тактики самопрезентации (тактика защитного типа самопрезентации; тактика ассертивного типа самопрезентации). Выявление личного репертуара ролевого поведения. Агтракция. Навыки самопродвижения. Расположение к себе (техника отзеркаливания). Критерии эффективной самопрезентации. Оценка барьеров самопрезентации. Видеотренинг эффективной самопрезентации.

В процессе занятия аспиранты на конкретных примерах и видеоматериалах обучаются эффективным техникам самопрезентации, публичного выступления, осваивают средства убеждения.

Тема 3. Тренинг командообразования

Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации. Подходы к формированию команды. Командная цель. Принадлежность к команде. Индивидуальные изменения членов команды. Способы образования групп. Модели группообразования Принцип 4 К (по Манзу и Симзу): клика, комбинат, кружок, команда. Команда. Управленческая команда.

В процессе занятия аспиранты знакомятся с современными методами формирования высокоэффективных групп, отрабатывают навыки управления деятельностью команды и работы с реальными участниками проектов.

Тема 4. Тренинг эффективного слушания

Основные виды слушания (пассивное слушание, активное и эмпатическое). Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Особенности и приемы активного и пассивного слушания в деловых переговорах. Рефлексивные ответы (выяснение, перефразирование, отражение чувств и резюмирование). Правила эмпатического слушания.

В процессе занятия аспиранты знакомятся с современными методами формирования навыков активного и эмпатического слушания, приобретают навыки формулирования рефлексивных ответов, отрабатывают приемы активного слушания.

Тема 5. Тренинг поведения в конфликтной ситуации.

Виды и функции конфликтов. Модели развития конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. Принципы и методы разрешения конфликтов. Роли в разрешении конфликтов. Алгоритм разрешения конфликтов. Цели разрешения конфликтов. Характерологические и ситуативные факторы в разрешении конфликтов.

В процессе занятия аспиранты знакомятся с приемами описания и анализа конфликтных ситуаций; со значимостью эмоциональной сферы человека и ее влиянием на общение в ходе конфликта; учатся выделять основные факторы, определяющие поведение в конфликте; приобретают навыки продуктивных способов понимания и разрешения конфликтных ситуаций, навыки конструктивного реагирования на «помехи» в общении, вырабатывают навыки решения проблемных ситуаций и навыки аргументации.

Тема 6. Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия

Все культуры разные - все культуры равные. Этнические стереотипы. «Культурный ассимилятор» как техника повышения межэтнической толерантности. «Критический инцидент» как метод межкультурного тренинга. Параметрическая модель Г.Хофстеде. Модель Триандиса. Моделирование отношений, максимально приближенных к реальным условиям межкультурного взаимодействия. Проблемы и трудности в межкультурном взаимодействии на личностном и на групповом уровнях. Осознание культурной специфичности «картины мира» и ее отражения в фольклоре и поведении людей.

В процессе занятия аспиранты в ситуации искусственного создания конкретных ситуаций межкультурного общения приобретают навыки прогнозирования возможных вариантов

поведения, у них формируется позитивное отношение к установкам, ценностям, особенностям поведения представителей других культур, повышается компетентность в вопросах межкультурного взаимодействия, студенты осознают собственный этноцентризм, влияние этнических установок, стереотипов, предрассудков как препятствующих формированию этнокультурной компетентности. На занятиях происходит моделирование позитивного межгруппового поведения.

Аспиранты отрабатывают и закрепляют навыки, необходимые для успешного межкультурного взаимодействия, приобретают навыки разработки программ адаптации инокультурных мигрантов, формируется когнитивная и эмоциональная эмпатия.

Тема 7. Тренинг тайм-менеджмента. Овладение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов

Время как ресурс и цель. Понятие «Управление временем». Индивидуальные особенности восприятия времени; их взаимосвязь с применяемыми техниками планирования. Понятие биоритмов. «График работоспособности»: планирование времени с учетом индивидуального уровня активности в течение дня. Планирование времени и целеполагание: определение ценностей, постановка задач, расстановка приоритетов. Соотнесение профессиональных и личных целей. Взаимосвязь распределения временных ресурсов и общих ценностных установок

Традиционные источники временных потерь. Типичные «поглотители» времени. Работа с неожиданными посетителями и ответы на телефонные звонки: их соотнесение с выполнением плановых задач при ограниченности во времени. «Воры времени». Инвентаризация и анализ времени. Шаги инвентаризации и анализа времени. Хронокарта Гастева. Анализ помех.

Технический инструментарий эффективного планирования времени. Правила формулирования целей (SMART -критерии). Краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные цели. Основные правила планирования времени: правило Парето, матрица Эйзенхауэра, ABC-анализ. Планирование из прошлого, настоящего, будущего (основы стратегического планирования). Принцип делегирования и различные возможности его использования для эффективного распределения собственного времени. Делегирование задач при отсутствии подчиненных.

Индивидуальные возможности оптимизации расхода времени (как в области профессиональной деятельности, так и вне ее) Планирование свободного времени как необходимое условие личной эффективности. Самоменеджмент: планирование времени и распределение личностных ролей. Конфликт как источник потери времени; стратегии поведения в конфликтной ситуации. Эффективное межличностное взаимодействие как способ экономии временных ресурсов. Нерациональное распределение времени как потенциальный источник стресса Основы стресс - менеджмента: техники противостояния стрессу и поиск личных ресурсов. Основы типологии: что нужно знать о себе, чтобы распределять время максимально эффективно

«Золотые» пропорции планирования времени. Способы повышения личной эффективности.

В процессе занятия аспиранты на конкретных примерах и видеоматериалах овладевают конкретными методами тайм-менеджмента, формируют навыки эффективного тайм-менеджмента, направленного на повышение профессиональной эффективности, снижение стресса и переутомления

В результате тренинга у аспирантов формируются представления об эффективных способах учета и распределения временных ресурсов (time - managements) с учетом индивидуальных особенностей восприятия; формирование и развитие практических навыков самоменеджмента (планирования, целеполагания, минимизации временных потерь)

На самостоятельную работу аспирантов по дисциплине выносятся следующие темы:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
Тема 1	Введение в дисциплину «Тренинговые технологии в обучении». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки	<p>Разогревающие игры и психотехники. Значение разогрева в тренинге. Разминка-разогрев. Представление участников. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга. Знакомство. Комплимент. Спутанные цепочки. Коллективный счет. Выбор траектории.</p> <p>Психогимнастика. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования.</p> <p>Методы психологического воздействия в тренинге. Классификация методов психологического воздействия (по уровню организации: структурированные и неструктурированные; по содержанию: тематические, биографические, интеракционные). Механизмы психологического воздействия: внушение, принуждение, убеждение, заражение.</p> <p>Тренинг «под запрос», тренинг «под идею». Особенности обучения взрослых.</p> <p>Понятие тренинга. История появления тренинга как метода. Виды тренинга.</p> <p>Тренинг как процесс. Цели, основные понятия психологического тренинга. Специфические черты, функции тренинга. Социально- психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Основные методы СПТ. Задачи, которые могут быть реализованы в программах СПТ. Планирование задач обучения и развития.</p> <p>Тренинговый цикл. Разработка программы тренинга: правила и процедуры. Письменное оформление программы.</p> <p>Матрица И. Вачкова. Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова).</p> <p>Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева)</p> <p>Выбор метода тренинга. Переменные, от которых зависит выбор метода обучения</p>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 2	Закономерности и проблемы активного обучения в группе	<p>Психологические закономерности методов активного обучения в группе (А.А. Вербицкий, К. Фопель, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.)</p> <p>Методы и технологии модерирования групповой работы. Правила модерации. Качества модератора.</p> <p>Методы и технологии фасилитирования групповой работы. Качества фасилитатора.</p> <p>Медиация в групповой работе. Основные техники и возможности использования.</p>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 3	Тренинг публичного выступления. Методы и средства убеждения в публичном выступлении	Выявление личного репертуара ролевого поведения. Агтракция. Навыки самопродвижения. Расположение к себе (техника отзеркаливания)	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 4	Тренинг командообразования	Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
Тема 5	Тренинг поведения в конфликтной ситуации. Тренинг эффективного слушания	Модели развития конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. Принципы и методы разрешения конфликтов. Роли в разрешении конфликтов. Рефлексивные ответы (выяснение, перефразирование, отражение чувств и резюмирование). Правила эмпатического слушания	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 6	Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия	Параметрическая модель Г.Хофстеде. Модель Триандиса.	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 7.	Тренинг тайм-менеджмента. Овладение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов	<p>Время как ресурс и цель. Понятие «Управление временем». Индивидуальные особенности восприятия времени; их взаимосвязь с применяемыми техниками планирования. Понятие биоритмов. «График работоспособности»: планирование времени с учетом индивидуального уровня активности в течение дня. Планирование времени и целеполагание: определение ценностей, постановка задач, расстановка приоритетов. Соотнесение профессиональных и личных целей. Взаимосвязь распределения временных ресурсов и общих ценностных установок</p> <p>Традиционные источники временных потерь. Типичные «поглотители» времени. Работа с неожиданными посетителями и ответы на телефонные звонки: их соотнесение с выполнением плановых задач при ограниченности во времени. «Воры времени». Инвентаризация и анализ времени. Шаги инвентаризации и анализа времени. Хронокарта Гастева. Анализ помех.</p>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма обучения		
Тема 1	Введение в дисциплину «Тренинговые технологии в обучении». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 2	Закономерности и проблемы активного обучения в группе	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 3	Тренинг публичного выступления. Методы и средства убеждения в публичном выступлении.	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 4	Тренинг командообразования	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 5	Тренинг поведения в конфликтной ситуации. Тренинг эффективного слушания.	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 6	Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 7	Тренинг тайм-менеджмента. Овладение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного индивидуального опроса по перечню примерных вопросов из п. 4.3.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются аспиранты, получившие не менее 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету аспирант внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета аспирантом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Задания для контактной и самостоятельной работы включают в себя комплекс заданий, выполнение которых предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также ресурсов сети Интернет в п.6

Практические задания.

Подготовить методический материал по проведению следующих методов и методик:

1. Методы и приемы повышения креативности в группе.
2. Разработать разогревающие игры и психотехники.
3. Составить программу разминки к СПТ.
4. Составить таблицу видов тренингов.
5. Разработать программу тренинга командообразования
6. Разработать программу тренинга эффективного слушания.
7. Составить программу психогимнастики.
8. Разработать программу тренинга поведения в конфликтной ситуации.
9. Разработать программу тренинга межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия.
10. Подготовить программу тренинга «Тайм-менеджмент»
11. Составить таблицу «Основные правила планирования времени: правило Парето, матрица Эйзенхауэра, ABC-анализ».
12. Методы и приемы повышения креативности в группе.

Итоговый тест по дисциплине «Тренинговые технологии в управлении»

1. Какой метод не относится к числу основных в тренинге?

- а) игра
- б) дискуссия
- в) домашнее задание
- г) медитация.

2. Каким термином обозначается совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющего прояснить мнения, позиции и установки участников группы?

- а) конфронтация
- б) дискуссия
- в) обратная связь
- г) фасилитация

3. Какой признак не входит в перечень признаков конструктивной дискуссии:

- а) равноправие участников в высказываниях;
- б) демократическая атмосфера обсуждения;
- в) удовлетворение каждого от совместной работы и общения
- г) участие тренера

4. Какую из перечисленных тем Вы считаете менее уместной на управленческом тренинге в организации?

- а) социально-экономическая ситуация в регионе
- б) профориентационный тренинг
- в) проблемы родительско-детских отношений в семье
- г) тренинг командообразования

5. Каким термином обозначается интенсивное размышление, погружение в предмет или идею, которое достигается путем сосредоточенности на одном объекте и устранении всех факторов, рассеивающих внимание?

- а) медитация
- б) суггестия
- в) активное фантазирование
- г) реминисценция

6. В каком из перечисленных направлений терапии проявлениям невербальной активности уделяется сравнительно меньшее внимание?

- а) телесная

- б) танцевальная
- в) сказкотерапия
- г) арт-терапия

7. Укажите, что из перечисленного не является целью применения приема «Самопредставление тренера»

- а) повышение степени открытости участников
- б) осуществление возможности для тренера «выпустить пар»
- в) углубление чувства взаимности
- г) предоставление информации без актуализации защитных механизмов

8. Общение с целью сделать партнера своим единомышленником называется ... коммуникацией

- а) экспрессивной
- б) ритуальной
- в) познавательной
- г) убеждающей

9. Вид слушания, предполагающий минимальное вмешательство в речь собеседника при максимальной сосредоточенности на ней, называется ...

- а) эмпатическим
- б) направленным, критическим
- в) рефлексивным
- г) нерефлексивным

10. Основным признаком, отличающим игровой уровень коммуникации от других коммуникативных уровней является ...

- а) деликатность
- б) диалоговая форма коммуникаций
- в) готовность к активному эмоциональному взаимодействию
- г) искренность при сообщении целей коммуникации и обсуждении позиций

11. Одну из сторон общения, представляющую собой обмен информацией, называют

- а) коммуникативной
- б) экспрессивной
- в) интерактивной
- г) перцептивной

12. Урок, семинар, лекция, тренинг - это формы ... коммуникации

- а) суггестивной (внушающей)
- б) ритуальной
- в) познавательной
- г) экспрессивной

13. Соккрытие истинной цели взаимодействия, диалоговая форма коммуникации, иллюзия свободы выбора у партнера по общению - все это признаки ... уровня коммуникации

- а) духовного
- б) гуманистического
- в) манипулятивного
- г) игрового

14. Отсутствие интереса к личности партнера, диалоговая форма коммуникации, отсутствие стремления к дальнейшему сотрудничеству - все это признаки уровня коммуникации

- а) императивного
- б) формального
- в) манипулятивного
- г) гуманистического

15. Какое из требований к постановке задач тренинга является лишним:

- а) реалистичность
- б) уместность
- в) оправданность
- г) позитивность

16. В психологическом тренинге не решается одна из следующих задач:

- а) задача мотивирования и формирования позитивных отношений к новой деятельности
- б) задача формирования системы представлений клиента
- в) задача формирования умений
- г) задача идентифицирования с другими членами группы

17. какой из указанных принципов не характерен для большинства тренинговых групп:

- а) «здесь и теперь»
- б) конфиденциальность
- в) активность
- г) принцип «мы»

18. К стадиям развития группы с управляемой динамикой в тренинге не относится:

- а) эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего
- б) рефлексия групповой ситуации «здесь и теперь», заключение нового психологического контракта
- в) личностные проекции, самопознание, углубление обратных связей, переход к свободному самораскрытию и обсуждению проблем
- г) заключение психологического контракта, вхождение в ситуацию «здесь и теперь»

19. К основным играм, ориентированным на получение обратной связи относится:

- а) «мой портрет глазами группы»
- б) «рекламный ролик»
- в) «самосуд»
- г) «стул откровений»

20. В идеальной модели развития группы в тренинге стадия конфронтации и конфликта располагается на этапе:

- а) первом
- б) втором
- в) третьем
- г) четвертом

21. К видам обратной связи не относится:

- а) оценочная обратная связь
- б) экспрессивная обратная связь
- в) конструктивная обратная связь
- г) рефлексивная обратная связь

22. К видам установления контакта в тренинговой группе не относится:

- а) зрительный контакт
- б) тактильный контакт
- в) слушание как средство установления контакта
- г) техника структурированных интервенций

23. К принципам комплектования тренинговой группы не относится:

- а) «принцип добровольности»;
- б) «принцип соответствия»;
- в) «принцип осведомленности»;
- г) «принцип конфиденциальности»

24. Эффективность тренинга потенциально будет ниже, если группа имеет:

- а) гетерогенный состав по половому признаку;
- б) гетерогенный состав по возрастному признаку;
- в) гомогенный состав по субкультурному признаку;
- г) гомогенный состав по профессиональному признаку.

25. К функциям ведущего в тренинговой группе не относится:

- а) интерпретирующая;
- б) нормирующая;
- в) побуждающая;
- г) поддерживающая.

26. Когда ведущий использует оборот «Обратите внимание, что может означать ...», это относится к такому виду его активности, как:

- а) интерпретация;
- б) подчеркивание;
- в) обобщение.
- г) информирование.

27. Объективная оценка эффективности воздействия в тренинге основывается:

- а) на оценке удовлетворенности участников;
- б) на впечатлении ведущего о результативности тренинга;
- в) на наблюдаемых изменениях участников;
- г) на соответствии характеристик участников внешним критериям.

28. К навыкам проявления эмоций в общении в тренинге не относится:

- а) саморегуляция эмоциональных состояний в процессе общения (особенно в трудных ситуациях);
- б) управление невербальными выразительными движениями (мимикой, жестикуляцией, походкой и т.д.);
- в) проявление искренности в суждениях и выражении чувств;
- г) проявление неассертивности.

29. В групповом социально-психологическом тренинге в управлении могут применяться три основные группы методов. Какой лишний?

- а) дискуссионные методы;
- б) игровые методы;
- в) метод беседы
- г) методы, основанные на невербальной активности участников.

30. При комплектовании тренинговой группы для проведения тренинга в организации желательно учитывать ряд параметров. Какой лишний?

- а) численный состав группы,
- б) возраст
- в) профессия
- г) знакомство участников

31. К этическим аспектам проведения тренинга не относится:

- а) ведущий должен иметь подготовку, соответствующую требованиям профессиональной квалификации
- б) ведущий должен соблюдать принцип конфиденциальности
- в) ведущий не должен навязывать группе собственные жизненные установки и модели поведения
- г) ведущий не должен избегать психологического «привязывания» участников к группе и группы к себе.

32. Примерная схема написания программы тренинга не включает в себя:

- а) виды контрольных вопросов
- б) задачи тренинга
- в) организационные вопросы проведения тренинга
- г) название темы тренинга

33. Какие виды вопросов не могут быть использованы в тренинге?

- а) открытые
- б) закрытые
- в) зеркальные
- г) рефлексивные

34. Вопрос «Вы имеете возможность меня выслушать?» - это :

- а) зеркальный вопрос
- б) альтернативный вопрос
- в) открытый вопрос
- г) закрытый вопрос

35. К правилам информирования и аргументации не относится:

- а) информация должна быть ясной и содержательной
- б) информация должна быть профессионально понятной.
- в) на первое место предпочтительнее ставить негативное сообщение
- г) на первое место предпочтительнее ставить позитивное сообщение.

36. В стадии информирования собеседника и аргументации не учитывается составляющая:

- а) задача произвести благоприятное впечатление
- б) учет интересов собеседника;
- в) активизация собеседника;
- г) психологическая диагностика собеседника, его отношение к беседе

37. В рамках динамического подхода КЛевина рассматривается три этапа изменений (управления изменениями). Какой лишний?

- а) «размораживание»
- б) процесс саморегуляции
- в) «замораживание»
- г) «движение»

38. К правилам получения обратной связи не относится:

- а) выслушать до конца, не перебивать, не вставлять по ходу контраргументы. Важно понимать, что, не слыша человека, не улавливаешь важные нюансы;
- б) пересказать своими словами, как вы поняли данную обратная связь. При пересказе важно своими словами передать мысли и чувства собеседника;
- в) принять к сведению, но помнить, что это точка зрения конкретного человека, у других может быть другая точка зрения;
- г) принуждать человека к обратной связи, не благодарить за нее;

39. По И. Ялomu, психотерапевт может выступать в определенных ролях. Какая правильная?

- а) технического эксперта
- б) аналитика
- в) посредника
- г) комментатора

40. К действующим механизмам тренинга не относится:

- а) получение обратной связи;
- б) сработанность членов группы
- в) групповой конформизм;
- г) совместная деятельность и общение.

Ключ:

- 1) в; 2) г; 3) г; 4) в; 5) а; в) в; 7) б; 8) г; 9) г; 10) в;
11) а; 12) в; 13) в; 14) б; 15) г; 16) г; 17) г; 18) а; 19) а; 20) б;
21) г; 22) г; 23) г; 24) б; 25) а) 26) б; 27) г; 28) г; 29) в; 30) г;
31) г; 32) а; 33) г; 34) г; 35) в; 36) а; 37) б; 38) г; 39) а; 40) б.

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации психологических знаний в области психологии общения

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

Проверка результатов разбора ситуаций

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке результата разбора ситуаций во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке являются демонстрация обучающимся знаний основных теоретических и практических положений, навыков анализа и систематизации теорий и практик эффективного общения в рамках осваиваемой компетенции. При оценивании результатов используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует полный и правильный разбор ситуации, подробно аргументирует свое решение, хорошо знает теоретические аспекты анализа ситуации, ссылается на соответствующие теории и практики эффективного общения
89% - 75%	Учащийся приводит правильный вариант разбора ситуации, достаточно аргументирует свое решение, показывает определенное знание теоретических аспектов решения, ссылается на теории и практики эффективного общения
74% - 60%	Учащийся демонстрирует основные навыки анализа ситуации, однако недостаточно аргументирует свое решение, показывает определенное знание теорий и практик эффективного общения.
менее 60%	Учащийся не демонстрирует навыки анализа и систематизации, отсутствует знание теоретических аспектов разбора ситуации, ссылки на теории и практики эффективного общения отсутствуют.

Тестирование

Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%, \text{ где,}$$

Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Уметь планировать и проводить прикладные исследования в определенной области применения психологии	ПК-1.3	Способность квалифицированно использовать методологию и методику научного исследования для анализа и обобщения психологического знания и практики
ПК-2	Быть способным к подготовке и проведению различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов активного обучения в системе высшего и дополнительного образования	ПК 2.3	Способность самостоятельно подготовить и составить развернутый план проведения учебного занятия по дисциплинам направленности (профиля) образовательной программы, со ссылкой на основные теоретические положения и источники, позволяющие раскрыть тему (содержание рассматриваемых вопросов) занятия, с обоснованием методических приемов, используемых в процессе проведения занятия

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.3	Аналитическая работа по содержанию первой главы научно-квалификационной работы	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Подготовка тезисов докладов и научных статей по содержанию первой главы научно-квалификационной работы для публикации и опубликование промежуточных результатов исследования	Умение применять знания на практике в полной мере
	Подготовка текста первой главы научно-квалификационной работы	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

ПК-2.3	<p>Методы проведения занятий по дисциплинам профиля образовательной программы</p> <p>Основные приемы профессионально-ориентированного обучения</p>	<p>Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме</p>
	<p>Умение применять на практике активные методы обучения (СПТ, методы дискуссии, работы в парах, групповую работу, проектную работу, работу с кейсами и другие формы интерактивного обучения).</p> <p>Внедрения инновационных форм и методов обучения психологии в высшей школе</p> <p>Проведение учебных занятий с использованием актуальных научных публикаций, методических разработок, достижений мировой научной мысли</p> <p>Способность прививать студентам и слушателям интерес к самостоятельному поиску, анализу и обобщению материалов, необходимых для усвоения проблематики учебных занятий</p> <p>Осуществлять промежуточный и итоговый контроль знаний студентов, в том числе по результатам балльно-рейтинговой оценки</p>	<p>Умение применять знания на практике в полной мере</p>
	<p>Анализ и оценка методик и форм образовательного процесса, в их системной взаимосвязи</p> <p>Анализ и систематизация полученной информации для использования в процессе преподавательской деятельности</p> <p>Новые методы проведения учебных занятий в сфере психологии</p> <p>Преподавание учебных дисциплин с использованием лучших мировых практик</p>	<p>Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере</p>

Вопросы к зачету по дисциплине «Тренинговые технологии в обучении»

1. Классификация методов активного обучения.
2. Групповая дискуссия: основные цели и содержание этапов.
3. Ролевая структура дискуссионной группы.
4. Мозговой штурм как метод группового решения проблем.
5. Классификация игр, их характеристика.
6. Подготовка и проведение игровой процедуры.
7. Организационные факторы эффективности социально-психологического тренинга.
8. Социально-психологический тренинг навыков делового общения.
9. Особенности групповой динамики в тренингах.

10. Методы, фокусирующие на индивидуальных и общегрупповых целях.
11. Особенности работы ведущего на начальных стадиях работы группы.
12. Характер внутригрупповых процессов начальной стадии.
13. Особенности работы ведущего на стадии конфликта.
14. Методы выявления и работы с конфликтными отношениями в группе.
15. Специфика «трудных» участников в группе.
16. Внешние признаки группового сопротивления и методы работы с ним.
17. Разрушение ролевых стереотипов участников. Осознание собственных мотивов.
18. Открытое выражение чувств. Принятие себя. Принятие других.
19. Самораскрытие. Риски откровенности. Риски «неправильного» самораскрытия.
20. Психотехники, направленные на групповую сплоченность.
21. Завершающая стадия работы группы.
22. Критерии эффективности групповой работы.
23. Психоаналитическое направление тренинговой работы.
24. Бихевиоральное направление тренинговой работы.
25. Гештальтнаправление тренинговой работы.
26. Гуманистическое направление тренинговой работы.
27. Психодраматическое направление тренинговой работы.
28. Когнитивное направление тренинговой работы.
29. Профессиональная компетентность и личностные качества тренера.
30. Специфика проведения тренинга креативности для различных категорий участников.
Цели и технологии проведения.

Шкала оценивания

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Поведенческая, социальная, психологическая компетентность аспиранта оценивается на протяжении всего курса и учитывается при текущей и промежуточной оценке.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Васильев Г.А., Деева Е.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учеб.пособие.— М.— 255 с.. ЮНИТИ-ДАНА ЮНИТИ-ДАНА, 2012, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16449>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Приходько А.Н. Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Приходько А.Н.— Электрон.текстовые данные.— СПб. — 157 с. Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49960>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон.текстовые данные.— М.— 272 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Емельянова Е.В. Психологические проблемы современных подростков и их решение в тренинге [Электронный ресурс]/ Емельянова Е.В.— Электрон.текстовые данные.— М.— 376 с., Генезис, 2015, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54348>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов/ В.Ю. Дорошенко, Л.И. Зотова, В.Н. Лавриненко и др.; Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. - 279 с.

6.4. Нормативные правовые документы

По данной дисциплине не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы

Электронные учебники по дисциплине «ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ» и учебные материалы в сети Интернет

Акимова А.Р. Психология тренинга: исследования субъективных и объективных компонентов эффективности [Электронный ресурс]: монография. — Электрон.дан. — М.: ФЛИНТА, 2014. — 119 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=63060 — Загл. с экрана.

Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для высших учебных заведений/ Андреева Г.М.— Электрон.текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2009.— 363 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8862>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Григорьев Н.Б.— Электрон.текстовые данные.— СПб.: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2008.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22993>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Григорьев, Д.А. Бизнес-тренинг: как это делается [Электронный ресурс] : . — Электрон. дан. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 276 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=62308 —

Егидес А.П. Психология конфликта [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Егидес А.П.— Электрон.текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 320 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17043>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Иванова, Е.В. Империя бизнеса: бизнес-тренинг для начинающих [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон.дан. — М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2010. — 267 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=66013 —

Караяни А.Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Караяни А.Г., Цветков В.Л.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 247 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15453>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Козлов А.С. Теория и практика управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Козлов А.С., Левина Е.В.— Электрон.текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2010.— 162 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26630>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Мальханова И.А. Коммуникативный тренинг [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мальханова И.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2006.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36382>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс]/ Марасанов Г.И.— Электрон.текстовые данные.— М.: Когито-Центр, 2001.— 251 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15646>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Методы социальной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ — Электрон.текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2007.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36417>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Оганесян, Н.Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие. — Электрон.дан. — М. : ФЛИНТА, 2013. — 135 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=44130 — Загл. с экрана.

Раннала, Н.В. Коммуникативный тренинг: Электронное учебное пособие [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.В. Раннала, Т.И. Сытько. — Электрон.дан. — СПб.: ИЭО СПбУУиЭ (Институт электронного обучения Санкт-Петербургского университета управления и экономики), 2008. — 121 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=63764 — Загл. с экрана.

Рот Ю. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Рот Ю., Коптельцева Г.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 223 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16461>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Сорокач О.В. Мастер-класс по работе с клиентами [Электронный ресурс]/ Сорокач О.В.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 96 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/839>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Соснова М.Л. Тренинг коммуникативного мастерства [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Соснова М.Л.— Электрон.текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2010.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36610>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Старшенбаум Г.В. Психотерапия в группе [Электронный ресурс]/ Старшенбаум Г.В.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 202 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31710>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

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

Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон.текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26239>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе [Электронный ресурс]/ Фопель К.— Электрон.текстовые данные.— М.: Генезис, 2002.— 333 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19372>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон.текстовые данные.— М.: Генезис, 2013.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19363>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Шалагинова И.Г. Групповые тренинги как форма интерактивных занятий по валеологии [Электронный ресурс]: методическое пособие/ Шалагинова И.Г., Клейменов В.Н.— Электрон.текстовые данные.— Калининград: Российский государственный университет им. Иммануила Канта, 2005.— 27 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23774>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Специализированные Интернет-ресурсы

<http://www.trainings.ru>—специализированный сайт по обучению и развитию персонала, где размещена информация о ведущих тренерах, программы и презентации тренингов, методические материалы по обучению и развитию персонала, есть рубрика «Примеры из практики» с описанием опыта работы по вопросам управленческого консалтинга, обучения и развития реальных компаний.

<http://seminars.ru> – сайт, на котором представлены материалы по бизнес-обучению, статьи российских тренеров и специалистов по обучению и развитию персонала.

<http://www.hrc.ru> – сайт «Компании HRC» – признанного лидера в кадровом консалтинге в России при внедрении западного стиля управления персоналом. На сайте представлены рубрики HRC/Consulting, HRC/Training, HRC/Recruitment.

<http://www.hrmgt.com/welcome2.html> – персональный сайт американского специалиста по управлению персоналом Э. Геннадеса (Edward H. Hernandez), где размещены методические и практические материалы, ссылки на Интернет-ресурсы, полезные для расширения профессионального кругозора и практической работы менеджера по управлению персоналом. Есть возможность он-лайн тренингов.

<http://www.themanager.org> – «TheManager» содержит большое количество ссылок на профессиональные статьи и книги по менеджменту, маркетингу, управлению персоналом. Свободный доступ к материалам исследований ведущих американских бизнес-школ.

<http://www.cfin.r/> - портал «Корпоративный менеджмент» располагает прекрасной библиотекой, в которой есть ценные и довольно редкие книги.

<http://www.elitarium.r/> - портал дистанционного образования. В открытом доступе обширная и регулярно пополняемая библиотека.

http://www.treko.r/articles_1 - методические статьи на сайте «Консалтинг и тренинги в Санкт-Петербурге». Здесь можно найти Материалы ежегодных Конференций Санкт-Петербургского Клуба консультантов и тренеров. Материалы отличает системность подхода и ориентация на бизнес-задачи в деятельности консультанта и тренера.

<http://www.buro-akzent.r/> - одна из наиболее академичных компаний, имеющая собственную школу подготовки тренеров. Ведущий преподаватель – Карен Рихтер.

<http://www.axima-consult.r/statyi.html> - сайт консалтинговой компании «Аксима» с библиотекой статей, которые написаны их специалистами.

<http://www.improvement.r/> - сайт компании «Организация Времени» и местонахождение крупнейшего в России ТМ-сообщества, организованного Глебом Архангельским.

www.hrm.ru – сайт журнала «Кадровый менеджмент».

www.hr-journal.ru – электронный журнал «Работа с персоналом».

www.personal-mix.ru – сайт журнала «Персонал-микс».

www.uptp.ru – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».

www.zhuk.net – электронный журнал «Управление компанией».

www.ecsocman.edu.ru – федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент».

www.diversityweb.org – интерактивный образовательный портал.

www.shrm.org – сайт «Society for Human Resource Management».

www.hbr.com – сайт журнала «Harvard Business Review».

www.mckinseyquarterly.com – сайт журнала «The McKinsey Quarterly».

6.6. Иные источники

В учебном процессе используются следующие игровые видеофильмы.

Тема № 1: Организация прямых продаж

CD – «Организация прямых продаж»

Для изучения этой темы используются учебные и методические материалы, включающие основные понятия, упражнения, схемы, контрольные вопросы и практические примеры, CD-диск с учебным игровым видеофильмом.

Данные материалы находятся у ведущего преподавателя и на кафедре психологии.

Тема № 2: Управление слухами

CD – «Управление слухами»

Для изучения этой темы используются учебные и методические материалы, включающие основные понятия, упражнения, схемы, контрольные вопросы и практические примеры, CD-диск с учебным игровым видеофильмом.

Данные материалы находятся у ведущего преподавателя и на кафедре психологии

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Тренинговые технологии в обучении» включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;

- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;

- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;

- программы презентационной графики;

- текстовые редакторы;

- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Учебная аудитория (лекционная) № 403, оборудованная БТМК (Бетком мультимедийная кафедра преподавателя со встроенным компьютером, микрофоны: гусиная шея, «петличка», проектор, экран), модульная мебель.

Учебная аудитория (для проведения практических занятий) № 601 (24 посадочных места, оборудованная модульной мебелью).

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;

- учебная аудитория, в которой обучаются аспиранты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах;

- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеомониторов для удаленного просмотра;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;

- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.