

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ОСНОВЫ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ

Методические указания по подготовке к практическим занятиям
и самостоятельному изучению дисциплины
для студентов очной иочно-заочной форм обучения
по направлению 37.03.01 «Психология»

направленность (профиль) образовательной программы

Психологическое консультирование, Юридическая психология,
Киберпсихология



Красноярск 2023

Издаётся по решению научно-методического совета факультета психологии
АНО ВО СИБУП

Евтихов О.В.

Основы тренинговой работы: Методические указания по подготовке к семинарским занятиям и самостоятельному изучению дисциплины для студентов очной и очно-заочной форм обучения по направлению 37.03.01 «Психология», направленность (профиль) образовательной программы Психологическое консультирование, Юридическая психология, Киберпсихология / АНО ВО СИБУП. – Красноярск, 2023. – 21 с.

Методические указания включают общий тематический обзор по дисциплине, рекомендации по подготовке к практическим занятиям и выполнения письменной контрольной работы, а также вопросы к зачету.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Раздел I Содержание дисциплины

Раздел II Рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Раздел II Рекомендации по подготовке письменной контрольной работы

Контрольные вопросы к зачету

Приложение

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Изучение дисциплины «Основы тренинговой работы» направлено на освоение психологических знаний в области психологического тренинга как метода групповой работы, направленной на обучение, развитие и коррекцию личности, развитие профессионально важных качеств, а также формирование у студентов первоначальных навыков разработки и проведения психологического тренинга.

Преподавание данного курса нацелено формирование методологической и игротехнической компетентностей студентов в области организации и проведения психологического тренинга и используемых в нем методических средств и процедур.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с обучением различных представлений о психологическом тренинге, видов психологического тренинга и тренинговых групп, возможностях применения тренинга в разных областях психологической практики, используемых в психологическом тренинге методических средств, а также особенностей разработки программы тренинга и психотехник его проведения.

Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель дисциплины – формирование у обучающихся методологической и игротехнической компетентности студентов в области организации и проведения тренинговых занятий.

Задачи дисциплины:

1. Рассмотреть современные представления о тренинговой работе в деятельности практического психолога и возможностях использования тренинга в различных областях психологической практики;
2. Изучить методические средства психологического тренинга и освоить основные игротехнические процедуры;
3. Сформировать представление об особенностях разработки программы тренинга и его организации.
4. Сформировать навыки проведения тренинговых игротехнических упражнений и процедур.

Результаты освоения дисциплины.

Дисциплина «основы тренинговой работы» нацелена на формирование следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

ПК-3 – способен оказывать психологическую помощь нуждающимся категориям населения и отдельным лицам (клиентам), используя

коррекционные, реабилитационные и обучающие программы оптимизации психической деятельности человека.

ПК-5 – способен разрабатывать и реализовывать программы психологического просвещения и профилактики среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, доклады, самостоятельная работа обучающихся.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме заданий для текущего контроля, докладов, выполнение контрольной работы (для студентов очно-заочной формы обучения) и промежуточный контроль в форме зачета.

Текущий контроль: обсуждение вопросов, подготовка контрольной работы (реферата), подготовка докладов.

Раздел I

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема №1. Общее представление о психологическом тренинге и возможностях его применения в различных областях психологической практики

Понятие и специфика тренинговой формы работы. История психологического тренинга. Основные направления развития групповых методов психологической работы. Обучающие и развивающие возможности тренинга. Возможности использования тренинга в целях коррекции и реабилитации. Поведенческая диагностика: возможности использования упражнений и тренинговых процедур в диагностических целях

Тема №2. Виды психологического тренинга

Социально-психологический тренинг. Профессионально-психологический тренинг. Тренинг развития умений. Бизнес-тренинг. Медитативно-релаксационный тренинг. Терапевтические группы (танцевальной терапии, телесной терапии, гештальт-группы и др.).

Тема №3. Групповая динамика и факторы результативности тренинга

Фазы развития тренинговой группы. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе. Проблема лидерства в тренинговой группе. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в различных видах тренинга. Факторы результативности тренинга.

Тема №4. Методические средства психологического тренинга

Разновидности психогимнастических упражнений. Информирование в психологическом тренинге. Метод разыгрывания ролей и ролевые игры. Групповая дискуссия. Мозговой штурм. Метод анализа ситуаций. Дебрифинг. Проективное рисование. Использование метода «домашнее задание».

Тема №5. Требования к ведущему и стили проведения психологического тренинга

Роль и функции ведущего тренинга. Предмет работы ведущего в группе. Позиции ведущего в тренинговой группе. Стили ведения различных видов тренинга. Ко-тренерство (совместное проведение тренинга).

Тема №6. Психотехники проведения психологического тренинга

Проведение процедуры знакомства. Работа с принудительно образованными группами. Работа со зрителями. Формирование норм и правил в группе. Ритуалы в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение

процедур. Обсуждение. Организация опроса группы. Особенности использования музыки и видеосъемки в тренинговой группе. Процедуры завершения тренинга.

Тема №7. Разработка программы психологического тренинга

Определение потребности в психологическом тренинге. Анализ содержательной проблемы. Определение цели и постановка задач. Определение категории участников и формы организации тренинговых занятий. Подбор упражнений и планирование программы тренинга. Обеспечение переноса результатов тренинга в профессиональную и социальную реальность вне тренинга.

Раздел II
**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ
ЗАНЯТИЯМ**

2.1. ПОДГОТОВКА К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО КУРСУ

Для подготовки к практическим занятиям обучающимся необходимо ознакомиться с соответствующим содержанием учебного пособия по курсу и быть готовыми к проведению и обсуждению следующих игротехнических процедур:

1. Процедура «знакомства»: особенности проведения и примеры упражнений.
2. Нормы, правила и ритуалы в тренинговой группе. Особенности введения правил и нормообразования.
3. Особенности использования в психологическом тренинге метода «анализ ситуации».
4. Особенности использования в психологическом тренинге метода «мозговой штурм».
5. Особенности использования в психологическом тренинге метода «групповая дискуссия».
6. Особенности использования в психологическом тренинге метода «дебriefинг».
7. Особенности использования в психологическом тренинге метода разыгрывания ролей.
8. Примеры и особенности проведения упражнений, направленных на обучения навыкам регуляции психоэмоционального состояния.
9. Примеры и особенности проведения медитативных упражнений.
- 10.Примеры и особенности проведения упражнений направленных на сплочение коллективов и командообразование.
- 11.Примеры и особенности проведения упражнений направленных на развитие навыков убеждающего воздействия.
- 12.Примеры и особенности проведения упражнений направленных на развитие коммуникативных способностей.
- 13.Примеры и особенности проведения упражнений, направленных на развитие внимания и наблюдательности.
- 14.Примеры и особенности проведения упражнений, направленных на развитие памяти.
- 15.Примеры и особенности проведения упражнений направленных на развитие навыков убеждающего воздействия
- 16.Процедуры завершения занятия и тренинга в целом. Особенности проведения и примеры упражнений
- 17.Особенности использования в социально-психологическом тренинге вспомогательных методов: музыкотерапии, проективного рисования и т.п.

18.Процедуры завершения занятия и тренинга в целом. Особенности проведения и примеры упражнений.

2.2. ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

На практических занятиях студенты формируют и закрепляют игротехническую компетентность посредством выполнения практических заданий. Для этого на установочном занятии студенты разделяются по парам и по согласованию с преподавателем выбирают себе тему практического задания для ее подготовки к соответствующей дате и демонстрации (защиты) на практическом занятии. Темы в разных парах не повторяются. Студенты, отсутствующие на установочном занятии выбирают себе оставшиеся темы, но с обязательным согласованием с преподавателем даты ее защиты на практическом занятии. Следует учитывать, что очередность выполнения тем на практических занятиях примерно соответствует их очередности в представленном выше списке.

Форма организации выполнения студентами практических заданий на практических занятиях может быть следующая. Студенты равномерно разделяются на три подгруппы (в зависимости от численности учебной группы). Студенты подгруппы №1 являются основными действующими лицами моделируемого тренинга, рассаживаются в круг и выполняют предлагаемые упражнения. Эта группа формируется исключительно по принципу добровольности участников.

Студенты подгруппы № 2 являются наблюдателями и участвуют в обсуждении по окончании выполнения упражнений и процедур. Их задача наблюдать и при обращении к ним описать свои наблюдения происходящего в группе №1.

Студенты подгруппы № 3 являются экспертами и в специально организованных процедурах по окончании выполнения практического задания высказывают свои замечания и выносят экспертную оценку студентам, выполняющим роль ведущего тренинга.

Основные вопросы к обсуждению по окончании выполнения практического задания:

Правильно ли были сформулированы практические задачи “ведущими” (т.е. студентами, проводящими данный тренинговый модуль)?

Насколько адекватно были подобраны игротехнические упражнения поставленным задачам?

Насколько правильно давалась инструкция к выполнению упражнений?

Была действующая группа (№1) психологически ли подготовлена к выполнению упражнения (упражнений)?

Достигнута ли практическая цель упражнения?

Какие ошибки были допущены ведущими студентами в процессе выполнения практического задания?

Как можно было бы исправить эти ошибки и (или) улучшить процедуру выполнения данного практического задания?

2.3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ИГРОТЕХНИЧЕСКИХ УПРАЖНЕНИЙ И ПРОЦЕДУР НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ

При проведении упражнения студентам необходимо помнить, что для успешной работы важно не только правильно подобрать упражнение, но и подготовить группу к его выполнению. Не являются исключением и учебные ситуации практических занятий. Поэтому перед предъявлением группе очередного упражнения ведущему необходимо иметь четкие ответы на следующие вопросы:

Какие изменения он хочет произвести данным упражнением?

Как может быть использован полученный результат?

Насколько группа готова к выполнению данного упражнения?

Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения?

Успешность выполнения упражнений и их эффективность во многом зависят от правильности подачи инструкции. Инструкция должна быть точной, понятной и лаконичной. Не следует включать в инструкцию ненужные детали и пояснения. Между тем переходить к выполнению упражнения следует только после того, как ведущий убедится, что все участники знают, что им надо делать (за исключением специально-ориентированных упражнений).

Также необходимо помнить, что на эффективность тренировочных процедур влияет не только адекватность включения упражнений, правильность подачи инструкции, но и то, как они будут закончены. Некоторые упражнения имеют логическое завершение. Например, окончанием процедуры выполнения упражнения, проводимого в круге, может быть завершение его выполнения последним участником. В других случаях условие окончания может быть оговорено заранее, например: упражнение будет закончено, когда каждый из участников что-то скажет или сделает какое-то действие. В третьей категории заданий условием окончания процедуры может быть истечение заранее определенного промежутка времени. Необходимо заранее определиться об условии окончания выполнения упражнения

Но окончание процедурной части выполнения задания и его завершение – это не одно и то же. Даже в тех упражнениях, которые имеют свое логическое завершение, определенное инструкцией и процедурой выполнения, не следует пренебрегать обсуждением. Необходимо оставлять для этого достаточное количество времени. Важно дать участникам возможность сообщить о том, что с ними произошло во время выполнения упражнения, проанализировать и осмыслить свой опыт.

Типичные ошибки тренера

Тренеру следует избегать классических ошибок ведущего профессионально-ориентированных тренинговых программ, в числе которых наиболее выделяются следующие:

Абсолютизация собственного профессионального опыта;

Нежелание отдавать должное организационной культуре, которой придерживаются проходящие тренинг специалисты, недооценка ее значения;

Стремление к сохранению позитивного отношения участников к тренингу в ущерб поставленным целям. Избыток интерпретации происходящего в группе со стороны тренера;

Неконструктивные ограничения проявлений активности членов группы, постановка их в жесткие рамки, склонность манипулировать группой;

Тенденция к преимущественному акценту на осознание в ущерб работе, направленной на формирование профессионально важных качеств;

Тенденция к преимущественному акценту на формирование профессионально важных качеств в ущерб работе, направленной осознание опыта.

Общей характеристикой, отражающей сущность тренерской позиции в системе внутригрупповых отношений, является отказ ведущего от “апостольской позиции” и акцента на собственные директивные высказывания и интерпретации. Основу такой модели тренерского поведения составляет предположение, что в среде групповой формы тренинга интеллектуальный, эмоциональный, профессиональный и творческий потенциал группы, активирующийся под влиянием механизмов тренинга, богаче индивидуальных возможностей ведущего, даже весьма подготовленного и опытного.

Раздел III

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ПИСЬМЕННОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО КУРСУ

В рамках освоения курса «Основы тренинговой работы» каждому студенту необходимо выполнить и защитить письменную контрольную работу, которая выполняется в виде реферата. Суть работы заключается в работе программы тренингового занятия.

Выбор темы контрольной работы студентами очной и заочной форм обучения осуществляется на установочном занятии в режиме открытого обсуждения и согласования с преподавателем. Допускается схожесть тем письменной контрольной работы, но не более чем у двух студентов группы.

Студенты, отсутствующие на установочном занятии выбирают себе оставшиеся темы, но с обязательным согласованием с преподавателем даты ее защиты на практическом занятии.

3.1. ПРИМЕРНЫЕ НАЗВАНИЯ ТРЕНИНГОВ ДЛЯ ПИСЬМЕННЫХ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ (РЕФЕРАТОВ):

1. Тренинг лидерства.
2. Тренинг личностного роста.
3. Тренинга саморегуляции эмоционального напряжения.
4. Тренинга общения (коммуникативной компетентности).
5. Тренинг командообразования.
6. Тренинг развития познавательных процессов (памяти, внимания, наблюдательности).
7. Коррекционный тренинг для работы с агрессивным поведением.
8. Тренинг развития самосознания.
9. Диагностический тренинг профессиональных компетенций.
10. Реабилитационный тренинг (дебрифинг).
11. Профессиональный тренинг (формирование психологической готовности к ...).
12. Тренинг преодоления конфликтов (конфликтной компетентности)
13. Тренинг уверенного (ассертивного) поведения.
14. Психологические методы в сфере продаж.
15. Тренинг развития жизненных целей.
16. Мотивационный тренинг.
17. Тренинг противостояния манипуляции.
18. Развитие навыков эффективного публичного выступления.

3.2. ТРЕБОВАНИЯ ПО ПИСЬМЕННОМУ ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Во введении контрольной работы приводится актуальность и значимость рассматриваемого тренинга в контексте решаемой психологической проблемы. При этом во введении должна быть четко сформулирована

актуальность тренинга
 цель тренинга;
 задачи тренинга;
 категория участников (численность, возраст, профессиональный состав группы и т.п.);
 форма организации тренинговых занятий (количество и продолжительность занятий, интервал между занятиями и т.п.).

Основное содержание контрольной работы состоит из двух частей.

1) Теоретическая часть – включает теоретический анализ и описание сущности прорабатываемого в процессе тренинга психологического феномена, явления, процесса или проблемы

Современное представление о(предмет работы в тренинге);

Возможности использования психологического тренинга в работе с (предмет работы в тренинге);.

2) Практическая часть – включает описание программы тренинга, особенностей его организации и проведения, используемых в тренинге методических средств, упражнений и процедур, а также рекомендаций по их проведению. Алгоритм описания практической может быть следующим:

Структура тренинга;

План тренинга;

Описание тренинговых занятий;

Описание основных упражнений и процедур;

Особенности организации и проведения тренинга.

В заключении кратко приводятся основные выводы, недосказанные студентом мысли и его отношение к проделанной им работе.

Список используемой литературы приводится в алфавитном порядке фамилий авторов, с соблюдением библиографических правил. При этом приводится только использованная в работе литература. Возможно использование интернет-источников с обязательной ссылкой на автора текста и полным указанием интернет адреса страницы, на которой этот текст размещен. Недопустимо приводить только ссылку на электронный адрес сайта.

Текст контрольной работы оформляется на стандартном листе формата А4 с полями: верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм, левое –30 мм, правое - 15 мм. Расстояние между заголовком и последующим текстом должно быть 15 мм.

Параметры оформления: шрифт – № 14 Times New Roman, межстрочный интервал – полуторный, красная строка – 1,25 мм. Обязательно выравнивание текста по ширине.

Нумерация страниц проставляется в правом нижнем углу, первой страницей является титульный лист (на титульном листе номер страницы не проставляется).

Образец формы титульного листа приведен в Приложении 1.

После титульного листа идет содержание, где указывается вся структура работы с названиями глав, параграфов, пунктов, а также с указанием страниц, на которых они начинаются.

Допускается выполнение контрольной работы, как в печатном, так и в рукописном видах. В последнем случае можно использовать тетради или на листы формата А4. Если контрольная работа выполнена в тетради, то на ее обложке необходимо наклеить титульный лист, выполненный на белой бумаге. В любом виде сохраняются требования к оформлению и содержанию контрольной работы (титульного листа, правильности оформления литературы, аккуратности, последовательности, точности ее выполнения и т.д.).

3.3. ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ

Выделяются два основных подхода в подготовке тренинга. В одном варианте первоначально разрабатывается программа тренинга и под нее набирается соответствующая группа. В зависимости от содержательной направленности тренинга его программа может быть более структурирована (тренинг развития профессионально важных качеств, тренинг сплочения и др.) или менее структурирована (личностно ориентированные тренинги). В любом случае психологу необходимо владеть спецификой и проблематикой прорабатываемой области.

Примерный алгоритм разработки тренинга может быть следующим:

1. Всесторонний анализ проблемы, определение “предмета” изменений и возможности использования с этой целью психологического тренинга.

2. Определение цели тренинга и постановка задач.

3. Определение наиболее эффективных методических средств, подбор соответствующих упражнений и процедур.

4. Выбор формы организации тренинговых занятий.

5. Детальное планирование программы тренинга.

6. Формирование группы тренинга и предварительные встречи с его участниками.

В другом варианте первоначально определяются проблемы имеющейся социальной или профессиональной группы и в соответствии с ними планируется и организуется соответствующий тренинг. В данном случае примерный алгоритм подготовки тренинга может быть следующим:

1. Работа с заявленной проблемой. Включает в себя определение проблемы и поиск причин проблемы. При необходимости проводится внутриорганизационная диагностика, включающая в себя:
а) организационный анализ; б) анализ профессиональной деятельности.

2. Теоретическая и методическая самоподготовка тренера по заявленной проблеме.

3. Определение возможности и успешности применения тренинговой формы для решения данной проблемы.

4. Ознакомление с личностными, демографическими и другими особенностями возможных участников тренинга, их количеством и т.п.
5. Формирование целей тренинга и постановка задач. Согласование с заказчиком цели тренинга и ожидаемого результата (к чему мы придем в результате проведения тренинга).
6. Выбор формы организации тренинговых занятий.
7. Определение наиболее эффективных методических средств, подбор соответствующих упражнений и процедур.
8. Детальное планирование программы тренинга.
9. Окончательное формирование группы тренинга и предварительные встречи с его участниками.
10. Определение помещения для проведения тренинга.

Определение формы организации тренинговых занятий

До начала планирования программы тренинга и составления плана занятий студентам необходимо определиться с формой организации тренинговых занятий. При этом необходимо учитывать особенности организации профессиональной деятельности, режим работы и отдыха сотрудников.

Выделяют три основные формы организации тренинговых занятий: интенсивный курс, регулярные занятия и эпизодические встречи. Эти формы отличаются, прежде всего, объемом и плотностью работы.

Интенсивный курс предполагает проведение занятий ежедневно (по 3-8 часов в день) и может продолжаться от 3 дней до 2 недель. Интенсивный тренинг является более мощным средством воздействия. Он способствует более глубинной проработке Я-концепций участников и более быстрому усвоению навыков и умений. В процессе интенсивного тренинга затрачивается меньше времени на погружение участников в групповую действительность, однако полученные изменения могут оказаться менее устойчивыми, без дальнейшего сопровождения и закрепления.

Регулярные занятия обычно проводятся 1-2 раза в неделю по 3-4 часа в день. Они позволяют более систематически и последовательно производить изменения. При этом важно, чтобы ведущий выстраивал занятия на принципах преемственности и последовательности. Полезно в начале занятия уделять время на вспоминание и краткое обсуждение того, что происходило на прошлой встрече, а также учитывать события, произошедшие с участниками в промежутке между занятиями.

Эпизодические встречи – наиболее свободная из всех форм организации тренинга. Занятия могут происходить 1-2 раза в месяц. Организация группы в режиме эпизодических встреч имеет более клубную форму, хотя это не исключает возможности ее организации на принципах тренинговых групп. В подобных группах может изменяться количественный состав участников и общая направленность занятий.

Возможна организация эпизодических встреч с участниками тренинга, проходившего ранее в форме интенсивного курса, для подкрепления и сохранения полученных изменений.

Особенности планирования программы тренинга

Структура построения тренинговой программы во многом зависит от модели тренинга и особенностей решаемых задач. Однако существует ряд общих принципов, которые необходимо учитывать при планировании программы. Среди них выделяются принцип преемственности тренинговых действий и занятий и принцип поэтапности развития группы.

Принцип преемственности подразумевает, что каждое действие и занятие должно быть содержательно связано с предыдущим и являться обеспечивающим для следующего. Без соблюдения данного принципа работа в группе может превратиться в «блуждание в темноте». В процессе тренинга, в случае содержательного разрыва выполняемого и планируемого далее действий, ведущему следует провести дополнительную работу, направленную на формирование содержательного контекста и обеспечивающую возможность выполнения следующего упражнения, или изменить план работы.

Принцип поэтапности развития группы подразумевает необходимость учета закономерностей групповой динамики при составлении программы тренинга, а также планирование работы, направленной на развитие группы. Вновь организованная группа проходит описанные ранее стадии своего формирования и развития. Каждая стадия предъявляет определенные требования к процедурам и упражнениям. Поэтому неадекватное включение упражнений оказывается неэффективным и может приводить к повышению групповой напряженности. Обычно на первых этапах планируются процедуры, направленные на знакомство участников, их ориентацию в специфике тренинга, проводится работа с ожиданиями участников. Далее ведущий организует работу, направленную на: формирование норм и правил работы группы; развитие мотивации; формирование работоспособности участников; сплочение группы и др.

При планировании программы студенту следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг состоит как минимум из трех слоев: содержательного, личностного и группового.

1) *содержательный слой* включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем процедур;

2) *личностный слой* состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны;

3) *групповой слой* проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, степени ее развитости и протекающих в ней межличностных процессах.

Все события содержательного слоя разворачиваются на фоне личностного и группового слоев. Поэтому эффективность использования в тренинге процедур во многом зависит от адекватного включения их в личностный, групповой и содержательный контексты группы. Выполнение одного и того же упражнения в разных группах проходит по-разному, и сложно предусмотреть все детали до начала тренинга. Нередко по окончании первого занятия приходится изменять последующий план работы, подстраивая его под индивидуальные особенности участников, уровень развития группы и ее содержательное продвижение. Однако это не значит, что не нужно планировать программу тренинга. Перед каждым занятием ведущему следует иметь план работы. При свободном ведении он может состоять из списка основных вопросов, которые, вероятно, будут обсуждаться, и предположительных упражнений. В случае программного ведения нужно спланировать и определить время, отводимое на разные виды работы. Но при этом ведущему следует быть готовым и к необходимости изменения плана, иметь в запасе достаточный выбор процедур (упражнений, игр и метафор) на различные случаи развития ситуации.

Для выбора каждой последующей процедуры необходимо иметь четкое представление о том:

1. С чем вы будете работать?
 - a) характеристиками группы как объекта;
 - б) индивидуальными особенностями участников.
2. Какие изменения вы хотите произвести?
- 3) Используя какие методические средства, вы можете произвести эти изменения?
- 4) Насколько группа будет готова к выполнению процедуры и как можно ее подготовить?
- 5) Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.
6. Что вы будете делать с этим результатом

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Виды группового тренинга
2. Обучающие и развивающие возможности тренинга
3. Возможности использования тренинга в целях коррекции и реабилитации
4. Поведенческая диагностика: возможности использования упражнений и тренинговых процедур в диагностических целях
5. Формы организации тренинговых занятий: преимущества и недостатки
6. Факторы, обеспечивающие возможность изменения и развития в тренинговой работе
7. Принципы тренинговой работы
8. Роль и функции ведущего тренинга.
9. Предмет работы ведущего в группе
10. Позиции ведущего в различных видах тренинга
11. Стили ведения различных видов тренинга
12. Компоненты профессиональной компетентности тренера
13. Групповая динамика в тренинговой группе: понятие и особенности проявления
14. Фазы развития тренинговой группы
15. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе.
16. Проблема лидерства в тренинговой группе
17. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в различных видах тренинга
18. Особенности работы в тренинге с принудительно образованными группами.
19. Работа со зрителями в тренинге
20. Методические средства психологического тренинга
21. Разновидности психогимнастических упражнений.
22. Проведение процедуры знакомства
23. Разогревающие упражнения в тренинге: предназначение, примеры упражнений и особенности их проведения
24. Информирование в психологическом тренинге
25. Формирование норм и правил в группе
26. Ритуалы в группе
27. Организация опроса группы
28. Особенности использования музыки и видеосъемки в тренинговой группе
29. Метод разыгрывания ролей и ролевые игры
30. Групповая дискуссия
31. Мозговой штурм
32. Метод анализа ситуаций
33. Метод дебriefинга в психологическом тренинге
34. Процедуры завершения тренинга
35. Сопровождение в посттренинговый период

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (основная):

1. Сухова, Е.В. Технологии тренинга / Е.В. Сухова. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 174 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=378780>
2. Евтихов, О. В. Теория и практика тренинга : учебное пособие / О.В. Евтихов. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 174 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=376908>
3. Невеев, А. Б. Тренинг в организации: учебное пособие / Невеев А.Б. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 256 с. (Высшее образование: Бакалавриат).
– URL: <https://znanium.com/catalog/product/1015858>.
4. Тренинги. Психокоррекционные программы. Деловые игры : методическое пособие / под ред. Л. Г. Бузуновой, О. П. Степановой. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. - 266 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150889>.

Литература (дополнительная):

1. Басманова. Н.И. Тренинг командообразования / Н.И. Басманова. – М.: Директ-Медиа, 2019. – 59 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=425248>
2. Голубева, Н.В. Тренинг профессионального саморазвития / Н.В. Голубева. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 203 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=430090>
3. Евтихов, О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О.В. Евтихов. – СПб: Речь, 2007. – 238 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/product/529467>.
4. Евтихов, О. В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб: Речь, 2004. – 256 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/product/529464>.
5. Евтихов, О. В. Тренинг лидерства / О.В. Евтихов. – СПб: Речь, 2007. – 256 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/product/529469>.
6. Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: монография. – СПб.: Образование, 1997. – 238 с.
7. Шуванов, И.В. Тренинг публичного выступления / И.В. Шуванов, В.П. Шуванова. – М.: Флинта, 2021. – 49 с.
– URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=390157>

Приложение 1**СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА, УПРАВЛЕНИЯ И
ПСИХОЛОГИИ**

Кафедра психологии

Контрольная работа
по дисциплине «Основы тренинговой работы»

Выполнил: Иванов А.А.
студент гр. _____
Проверил: Евтихов О.В.
«___» _____ 202__ г.

(оценка и роспись)

Красноярск, 202__

Учебное издание

Евтихов Олег Владимирович

ОСНОВЫ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ

Методические указания по подготовке к практическим занятиям
и самостоятельному изучению дисциплины
для студентов очной и очно-заочной форм обучения
по направлению 37.03.01 «Психология»
направленность (профиль) образовательной программы
Психологическое консультирование, Юридическая психология,
Киберпсихология

Составитель О.В. Евтихов

Редактор

Оригинал-макет и вёрстка О.В. Евтихов

ТЕКСТОВОЕ ЭЛЕКТРОННОЕ ИЗДАНИЕ

Минимальные системные требования:

Процессор – 2,3 Гц;

Дата подписания/размещения:

Оперативная память – 512 Мб и выше;

Минимум 100 Мб свободного места на жестком диске;

Разрешение монитора - 800×600 и выше

Программное обеспечение: любой браузер

Дата подписания/размещения:

Объем издания – _____ Кбайт