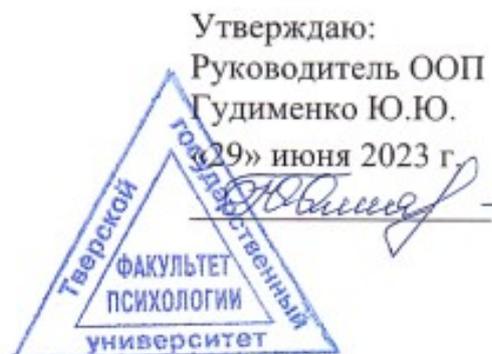


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 26.09.2023 11:21:37
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Тренинг личностного роста

Специальность

37.05.01 Клиническая психология

Специализация

Патопсихологическая диагностика и психотерапия

Для студентов 2 курса очной формы обучения

Составитель: *О.В. Сучкова*

Тверь, 2023

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

Тренинг личностного роста

2. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины – раскрыть основные теоретические понятия и принципиальные положения, касающиеся программ и методов проведения тренингов личностного роста, развить навыки самопознания и самопроявления.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ознакомить с основами организации и проведения тренинга;
- развить умение адекватного понимания самого себя, осуществления коррекции самооценки и самоотношения;
- расширить знание о себе, о способах самопроявления и самореализации;
- развить потребность в познании других людей, гуманистического отношения к ним;
- формировать жизненные планы и корректировать ценностные ориентации;
- развить эмоциональную устойчивость и умения преодолевать жизненные трудности;
- выработать важнейшие практические навыки по проведению тренинга.

3. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Тренинг личностного роста» относится к разделу дисциплин по выбору вариативной части учебного плана, является курсом по выбору. Данный курс направлен, с одной стороны, на развитие практических умений психолога – ведущего тренинговой группы, а с другой стороны, способствует личностному росту и саморазвитию обучающихся. Значение курса «Тренинг личностного роста» выходит за рамки общетеоретической подготовки психологов, поскольку формирует навыки участия и ведения тренинговых групп.

Дисциплина опирается на ранее полученные студентами знания по таким учебным курсам как «Социальная психология», «Общая психология», «Тренинг как система методов активного обучения», «Тренинг профессиональной идентичности» и др. Освоение данной дисциплины необходимо для дальнейшего изучения следующих дисциплин: «Практикум по психотерапии и консультированию», «Психологическое консультирование», «Тренинговые

методики в клинической психологии», «Тренинговые формы психосоциальной реабилитации» и др.

К «входным» знаниям, умениям и навыкам обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины, относятся: знание основ психологии личности, социальной психологии и особенностей межличностного общения, опыт участия в тренинговых группах.

Знания и умения, полученные в результате изучения курса «Тренинг личностного роста», необходимы для успешного освоения технологий работы практического психолога, а также профессионального саморазвития.

4. Объем дисциплины:

3 зачетных единицы, 108 академических часов, **в том числе**

контактная работа: практические занятия 57 часов,

самостоятельная работа: 51 час.

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

<p>Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине</p>
<p>ОПК-2 Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p style="text-align: center;">Заключительный этап</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – опытом выражения своих мыслей и мнения в профессиональном общении на иностранном языке; – навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики на русском языке и иностранном языке при решении задач профессиональной деятельности. <p>Уметь:</p> <p>осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском языке и иностранном языке при решении задач профессиональной деятельности.</p> <p>Знать:</p> <p>основные методы и приемы коммуникации при решении задач профессиональной деятельности.</p>
<p>ОПК-3 Готовность</p>	<p style="text-align: center;">Промежуточный этап</p>

<p>руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совокупностью базовых методов и приемов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять систему методов к руководству коллективом в сфере своей профессиональной деятельности на основе толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и специфику теорий и методологии управления коллективом, принципы и правила управления с учетом существующих различий в социальных, этнических, конфессиональных и культурных аспектах.
<p>ПК-6 Способность осуществлять психологическое консультирование медицинского персонала (или работников других учреждений) по вопросам взаимодействия с пациентами (клиентами), создавать необходимую психологическую атмосферу и «терапевтическую среду»</p>	<p style="text-align: center;">Начальный этап</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представлением о структуре лечебного учреждения, организации лечебного процесса, составе персонала; - понятиями «терапевтическая среда» и «психологическая атмосфера» в учреждении. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять коммуникацию с персоналом лечебного или иного учреждения; - пользоваться методами клинико-психологической беседы и интервью при взаимодействии с пациентами (клиентами) лечебного или иного учреждения. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правовую базу оказания клинико-психологической помощи; - основы психиатрии и психофармакологии; - алгоритм и этапы психологического консультирования.

6. Форма промежуточной аттестации - зачет

7. Язык преподавания - русский

**II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)
с указанием отведенного на них количества академических часов и видов
учебных занятий**

№	Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа	Самост. работа (час.)
			Практ. занятия	
1	Тренинг личностного роста как метод практической психологии Определение и отличительные черты психологического тренинга. Цели и области применения психологического тренинга. Нормы и правила психологического тренинга. Качественный и количественный состав тренинговых групп. Базовые тренинговые методы. Логика построения группового процесса. Ведущий тренинговой группы. Онтологические проблемы психологии личности. Жизненный путь личности. Активность личности, ресурсы и потенциал. Личностные механизмы саморегуляции.	11	4	7
2	Психодиагностика уровня развития личности Проблемы использования методов психодиагностики в практике консультирования и проведения тренингов. Психокоррекционное воздействие психодиагностических методов. Методы диагностики самосознания и самоотношения, профессионально-важных качеств личности, статуса идентичности. Методы инициации изменений личности. Методы оценки изменений личности в ходе тренинга.	12	5	7
3	Психологический анализ жизненного пути Методика выработки личных планов. Психологическое время личности. Осознание идентичности. Методики «Осознание идентичности», «Разработка личного жизненного плана», «Психосинтетическая автобиография». Методики «Идеальная модель личности» и «Синтез целей». Работа с линией времени. Профессиональные ориентации и профессиональная судьба.	12	7	5

4	<p>Прояснение ценностно-мотивационной сферы и ее развитие</p> <p>Отличительные черты развитой личности. Основные элементы развития личности: самопознание, самопобуждение, программирование личностного и профессионального роста, самореализация. Создание «паутины» ценностей группы. Создание индивидуальных карт ценностей личности. «Магазин ценностей».</p>	11	6	5
5	<p>Развитие уверенности в себе и веры в собственные силы</p> <p>Соприкосновение с «позитивным Я». «Воскрешенный успех». «Внутренний диалог». Тренинг различения уверенного, неуверенного и агрессивного поведения. Феномены роста (эволюции) личности в период зрелости: «инфантильная личность», «подростковая личность», «юношеская личность», «зрелая личность». Феномены самоощущений, самоидентификации, референтного круга, принимаемых социальных ролей, а также самооценки, самовыражения и самореализации.</p>	12	7	5
6	<p>Развитие творческого потенциала</p> <p>Личная творческая медитация. Креативность и одаренность. Сублимация и виды творческого самовыражения. Арт-терапия, танцевальная терапия, музыкотерапия. Отработка навыков.</p>	12	7	5
7	<p>Методы преодоления жизненных кризисов</p> <p>Развитие эмоциональной устойчивости. Осознание и принятие жизненных кризисов. Кризис – новая форма развития личности. Самоконтроль и стрессоустойчивость. Фрустрационная толерантность. Энергетические ресурсы и потенциал личности.</p>	12	7	5
8	<p>Публичное выступление. Презентация</p> <p>Страх публичного выступления. Этапы подготовки к публичному выступлению. Приемы привлечения внимания слушателей к содержанию выступления. Приемы, оказывающие эмоциональное воздействие. Отработка навыка публичного выступления.</p>	12	7	5

9	Личностный рост руководителя Лидерство и руководство в трудовом коллективе. Деловые и личностные качества руководителя. «Идеальный» руководитель. Стиль руководства. Основы принятия управленческих решений.	14	7	7
	ИТОГО	108	57	51

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

1. Тематика рефератов и методические рекомендации по их написанию.
2. Творческая работа «Кроссворд» и подготовка к понятийному диктанту.
3. Психодиагностическое заключение по результатам самообследования.
4. Деловая игра «Публичное выступление».
5. Самостоятельная подготовка к решению кейсов по теме «Личностный рост руководителя».
6. Творческая работа «Архив тренинговых упражнений».
7. Практическая работа «Создание психологического тренинга».
8. Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Тренинг личностного роста».

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ОПК-2: Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
Заключительный, владеть: – опытом выражения своих мыслей и мнения в профессиональном общении на иностранном языке; – навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики на русском	Деловая игра «Публичное выступление». Студенты готовят публичные выступления на любые проблемные темы, соответствующие их интересам. Важным требованием к тексту выступления является необходимость использования при его подготовке не менее 5 специальных приемов	Максимум 15 баллов: – 3 балла – применены 5 специальных приемов привлечения внимания слушателей, 2 балла – применены 3-4 специальных приема привлечения внимания слушателей, 1 балл – применены 1-2 специальных приема привлечения внимания

<p>языке и иностранном языке при решении задач профессиональной деятельности.</p>	<p>привлечения внимания слушателей. Само выступление и дискуссия после него, а также распознавание указанных приемов происходит в процессе аудиторной работы.</p>	<p>слушателей, 0 баллов – в тексте выступления отсутствуют специальные приемы привлечения внимания слушателей;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 3 балла – соблюдены все этапы подготовки и проведения публичного выступления, 2 балла – пропущены 1-2 обязательных компонента выступления, 1 балл – допущены грубые ошибки в формировании структуры выступления, 0 баллов – выступление без предварительной подготовки; – 3 балла – выступление характеризуется уверенностью вербального и невербального поведения, 2 балла – при отсутствии речевых ошибок есть невербальные признаки неуверенности, 1 балл – вербальные и невербальные признаки неуверенности в выступлении, 0 баллов – выступление сорвано; – 3 балла – выступление без опоры на текст, 2 балла – выступление с опорой на план; 1 балл – выступление с опорой на полный текст, 0 баллов – непосредственное чтение текста с листа; – 3 балла – аргументированное участие в дискуссии, полностью подкрепленное фактическими данными, 2 балла – аргументированное участие в дискуссии, частично подкрепленное фактическими данными, 1
---	---	---

		балл – аргументация, основанная на умении отстаивать свою точку зрения, 0 баллов – выступающий не ответил ни на один из вопросов в ходе дискуссии.
<p>Заключительный, уметь: осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском языке и иностранном языке при решении задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Практическая работа «Психодиагностическое заключение»: 1. Ознакомиться с техникой самопознания и освоить методики диагностики личностных, профессионально-важных качеств и статуса идентичности. 2. Подобрать 3 психодиагностические методики и исследовать собственное самосознание и самоотношение, выявить уровень сформированности профессионально-важных качеств. 3. Написать заключение по результатам диагностики.</p>	<p>Максимум 10 баллов: 10 баллов – составленное психодиагностическое заключение основано на фактических знаниях, отражает междисциплинарные знания обучающегося, демонстрирует творческий индивидуальный подход к интерпретации результатов, способность к анализу и обобщению научной информации. 5 баллов – заключение построено на шаблонном использовании интерпретаций результатов по методикам. 0 баллов – в заключении приводятся лишь баллы по методикам без какой-либо интерпретации.</p>
<p>Заключительный, знать: основные методы и приемы коммуникации при решении задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Устный ответ. Примеры вопросов: 1. Личностные механизмы саморегуляции. 2. Проблемы использования методов психодиагностики в практике консультирования и проведения тренингов. 3. Развитие эмоциональной устойчивости. Фрустрационная толерантность.</p>	<p>Максимум 10 баллов за ответы на 2 вопроса: 5 баллов за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения; 4 балла за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения, допущена фактическая ошибка, не приведшая к существенному искажению смысла; 3 балла за ответ –</p>

		<p>аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен;</p> <p>2 балла за ответ – аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен, допущены многочисленные речевые ошибки, затрудняющие понимание смысла сказанного;</p> <p>1 балл за ответ – терминологический аппарат непосредственно не связан с раскрываемой темой;</p> <p>0 баллов – ответа на вопрос нет.</p>
--	--	---

2. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ОПК-3: Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p>Промежуточный, владеть: совокупностью базовых методов и приемов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.</p>	<p>Деловая игра «Архив тренинговых упражнений». Студентам предлагается создать собственных архив тренинговых техник по каждой из рассматриваемых тем в структуре тренинга личностного роста (направленных на инициализацию личностных изменений, анализ жизненного пути, осознание ценностно-мотивационной сферы,</p>	<p>Максимум 15 баллов: 15 баллов – подготовлены и проведены 3 тренинговых упражнения, их выбор обоснован и прямо соответствует заявленной теме, студент демонстрирует сформированность навыков ведущего тренинговой группы; 10 баллов – подготовлены и проведены 3 тренинговых упражнения, их выбор слабо</p>

	<p>развитие уверенности в себе, развитие творческого потенциала, преодоление жизненных кризисов). Затем каждый студент самостоятельно проводит в тренинговой группе три выбранные/созданные им упражнения, тем самым пробуя себя в роли ведущего группы. Особое внимание уделяется обоснованности выбора упражнений и их соответствию теме задания.</p>	<p>обоснован и косвенно соответствует заявленной теме, студент демонстрирует умеренный уровень сформированности навыков ведущего тренинговой группы; 5 баллов – подготовлены и проведены 1-2 тренинговых упражнения, которые не соответствуют заявленной теме; 0 баллов – задание не выполнено.</p>
	<p>Практическая работа «Создание психологического тренинга». Студенту предлагается выбрать какую-либо личностную компетенцию руководителя трудового коллектива и разработать программу психологического тренинга по ее развитию, опираясь на методические указания и научную литературу.</p>	<p>Максимум 20 баллов за проект: 20 баллов – присутствуют все 7 требуемых компонентов программы, прослеживается креативный подход к созданию и обоснованию векторной модели развиваемой компетенции, пошаговые формулировки клиентских алгоритмов тщательно выверены; 15 баллов – присутствуют 5-6 требуемых компонентов программы, векторная модель развиваемой компетенции создана на основе широко известной базовой психологической концепции, неполное соответствие темы программы и пошаговых клиентских алгоритмов; 10 баллов – присутствуют 5-6 требуемых компонентов программы, не представлено концептуальное обоснование векторной модели развиваемой компетенции, пошаговые формулировки</p>

		<p>клиентских алгоритмов не соответствуют теме тренинга; 5 баллов – присутствует 3-4 требуемых компонента программы, не представлено концептуальное обоснование векторной модели развиваемой компетенции.</p>
<p>Промежуточный, уметь: применять систему методов к руководству коллективом в сфере своей профессиональной деятельности на основе толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям.</p>	<p>Кейсы «Коммуникативная компетентность руководителя». Примеры ситуаций: <i>Задача 1. Компания имеет офисы в разных странах. Одна из стран, где есть филиал, это Украина. В последнее время произошло падение продаж на 30% из-за выпадения доли рынка в связи с боевыми действиями. Офис в Киеве сократили на 20 %, осталось 120 человек. Посыл компании от головного офиса: киевский филиал останется, для того и сократили часть сотрудников, чтобы его сохранить. Есть проблемы коммуникаций между российскими и украинскими коллегами. Эмоциональное состояние понизилось, сотрудники не очень задумываются о том, что они пишут друг другу, иногда оскорбляя своими записями. Нужно сформировать команду, которая приедет в Украину поздравить с 10-летием киевского филиала компании. Вопросы: кто поедет, как именно все должно происходить, какая глобальная цель должна быть.</i></p>	<p>Максимум 10 баллов за 5 решенных кейсов: 2 балла за кейс – даны и теоретически обоснованы несколько вариантов решений. 1 балл за кейс – дан и слабо теоретически обоснован один вариант решения. 0 баллов за кейс – решение с опорой на житейские знания.</p>

В Киеве программа празднования 10-летия уже разработана (выезд в загородный пансионат всех сотрудников офиса и активные мероприятия там).

Задача поездки делегации из России: преодолеть проблемы в общении, показать, что люди - сотрудники компании - поддерживают друг друга и не перестают быть одной командой, несмотря на политические события.

Наиболее проблемный персонал в Киеве – исполнители, менеджеры по продажам, в том числе региональные. Их напряженность влияет на их результативность. Средний и топ-менеджмент стабилен в коммуникациях, но на подчиненных влияет недостаточно.

Желающие поехать есть.

По какому принципу должна быть сформирована команда, которая поедет? Что она должна предпринять?

Задача 2. *Собственник компании, пообщавшись со своим другом-тренером, ведущим командные тренинги личностного роста (они же тренинги лидерского прорыва), принимает решение и убеждает генерального директора компании в том, что всех управленцев от топов до мидл-уровня надо срочно объединить в группу и отправить на этот тренинг (цель: чтобы у компании прибыль выросла). И, как обычно, возможность участия (отказа) не обсуждается: кто*

*не с нами, тот против нас.
На тренинге участники поставлены в такие условия, что им приходится говорить об очень сокровенных моментах их жизни, признаваться в своих слабостях, «грехах», брать на себя обязательства по изменению своей судьбы. В течение трех дней тренинга люди бурно реагируют на информацию, эмоционально включаются в истории друг друга, плачут. При этом лейтмотивом идет, естественно, что мы единая сильная команда, нам все по плечу, мы можем преодолеть любые вершины, и поэтому к концу года мы должны увеличить доход фирмы на 70 % (проговаривается конкретная цифра, ОЧЕНЬ амбициозная).
Кстати говоря, эта цифра была озвучена генеральным директором только на тренинге. Также в процессе учебного мероприятия было прописано, что необходимо менять в компании, что необходимо достигнуть, над чем поработать. И, соответственно, каждому вменяется взять на себя личную ответственность за достижение общего результата.
Тренер был очень жестким, давал подчас обидную обратную связь, маркируя это под необходимость вскрывать «застойно-фурункулезные» проблемы личности.
Участники тренинга и до*

этого всегда считали себя командой: работали дружно, помогали друг другу, креативили, достигали целей... И в процессе обучения показали достойный командный результат и командный дух. После тренинга в компании началась реальная гонка: люди зарядились энергией, дали обещания и пришла пора «делать дело». Было создано много проектных групп, внедрялись какие-то новшества, разрабатывались планы, совещания шли одно за одним. Чувствовался прессинг. Цифра выжималась всеми способами. Все кипело, бурлило, хотелось свернуть горы для дорогой команды и компании. До конца года оставалось 7 месяцев. Но время шло, а усилия, направленные на получение результата (увеличение прибыли на 70 %) не приносили успеха. Из 20 участников тренинга уволились трое. Ушли не в «лучшую жизнь», а потому что устали от «надо, давай, почему у тебя все так плохо». Некоторые проекты так и не были доведены до логического конца. Ощущалась пустота. Подвели итоги года, и оказалось, что до «волшебной» цифры не дотянули основательно. В принципе, энергия команды сильно угасла: уже никому и ничего не хотелось. В последующие полгода еще шестеро покинули компанию. Люди искали стабильности, спокойствия и

	<p><i>признания заслуг.</i> <i>Почему не была взята «планка», не была достигнута цель?</i></p>	
<p>Промежуточный, знать: сущность и специфику теорий и методологии управления коллективом, принципы и правила управления с учетом существующих различий в социальных, этнических, конфессиональных и культурных аспектах.</p>	<p>Письменный ответ (понятийный диктант из 10 понятий). Примеры понятий, используемых в диктанте: <i>«психологический тренинг», «личность», «личностный рост», «здоровая личность», «саморазвитие», «самоактуализация», «профессионально-важные качества», «ценностные ориентации», «творчество», «стиль жизни», «стиль руководства» и пр.</i></p>	<p>Максимум 10 баллов за 10 определений понятий: 1 балл – дано полное научное определение; 0 баллов – смысл понятия объяснен житейским языком либо определение отсутствует.</p>
	<p>Написание реферата. Примерные темы рефератов: 1. <i>Понятие зрелости и психологического здоровья.</i> 2. <i>Подходы к пониманию личностного кризиса и его преодоления.</i> 3. <i>Методы релаксации.</i></p>	<p>Максимум 10 баллов: 10 баллов – оригинальность текста составляет свыше 85%, привлечены публикации последних лет, тема полностью раскрыта, прослеживается авторская точка зрения к рассматриваемому вопросу, соблюдены все требования к оформлению; 7 баллов – оригинальность текста составляет 65-85%, привлечены устаревшие издания, тема полностью раскрыта, сделаны очевидные выводы, частично соблюдены требования к оформлению; 5 баллов – оригинальность текста составляет 45-65%, привлечены устаревшие издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении; 3 балла – оригинальность</p>

		<p>текста составляет 35-45%, привлечены устаревшие издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении; 0 баллов – реферат скачан из сети «Интернет», есть грубые ошибки в оформлении.</p>
--	--	---

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Основная литература

1. Аткинсон М. Жизнь в потоке: Коучинг [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. Аткинсон. - 2-е изд. - Москва:Альпина Пабли., 2016. - 330 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/912732>
2. Завьялова Е. К. Психология достижения успеха (введение в коучинг) [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие / Е. К. Завьялова. - Санкт-Петербург: Высшая школа менеджмента, 2010. — 120 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/493532>
3. Сухова Е.В. Технологии тренинга: учебник / Е.В. Сухова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 232 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/980413. - ISBN 978-5-16-014408-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1741363>
4. Уитмор Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д. Уитмор. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 316 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1002566>

б) Дополнительная литература

1. Левкин В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога: учебное пособие / В.Е. Левкин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 209 с. - Библиогр.: с. 195-203. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>

2. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. — 5-е изд. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 251 с. — ISBN 5-89353-042-X. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88390.html>
3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология: учебное пособие / В. Э. Пахальян. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 206 с. — ISBN 978-5-4486-0379-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76798.html>
4. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек) / С.В. Петрушин. — Москва: Академический проект, 2020. — 249 с. — ISBN 978-5-8291-2821-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110180.html>
5. 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»
6. Тренинги. Психокоррекционные программы. Деловые игры: методическое пособие / под ред. Л. Г. Бузуновой, О. П. Степановой. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2020. - 266 с. - ISBN 978-5-9765-2374-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150889>
7. Фопель К. Технология ведения тренинга: теория и практика: Учебное пособие / Фопель К., Полякова М., - 2-е изд. - Москва: Генезис, 2016. - 265 с.: ISBN 978-5-98563-430-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/938089>

VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.elenasidorenko.com/>
2. <http://azps.ru/training/index.html>
3. http://www.psychologos.ru/articles/view/psihologicheskie_uprazhneniya_dlya_lichnostnyh_treningov

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ НАПИСАНИЮ

1. Понятие зрелости и психологического здоровья.
2. Подходы к пониманию личностного кризиса и его преодоления.
3. Методы релаксации.
4. Использование метафор в работе над собой.
5. Созидающая визуализация.
6. Мандала как психотерапевтическая техника.
7. Ритуальные техники в работе над собой.
8. Основные практические процедуры в гештальтподходе.
9. История развития психосинтеза Р. Ассаджиоли как метода групповой работы.
10. Этапы практической работы по личностному росту в рамках психосинтеза. Важнейшие техники психосинтеза.
11. Ресурсы личности.
12. Основные ориентации в исследовании развития личности.
13. Идентичность личности.
14. Жизненный путь личности, цели и планы.
15. Проблема использования методов психодиагностики в тренинге.
16. Методы инициирования личностных изменений.
17. Диагностика изменений в ходе тренинга личностного роста и его эффективности.
18. Понятие личностного роста. Основные концепции.

При написании рефератов по дисциплине «Тренинг коммуникативной компетентности психолога» необходимо соблюдать следующие требования к его содержанию и оформлению:

- данный реферат представляет собой демонстрацию умения студента делать аналитический обзор научной информации, а также формировать собственные выводы на основании изученной психологической литературы.

- текст реферата должен быть авторским, т.е. результатом осмысления и обобщения научной информации, а не простой компиляцией фрагментов литературных источников.
- помимо основного текста, реферат должен включать такие разделы как титульный лист, содержание, введение, заключение, список литературы, оформленный по требованиям ГОСТ.
- особое внимание следует обратить на раскрытие актуальности темы реферата, прописываемой во введении, а также на обобщение приведенной в реферате информации, приводимой в заключении.
- текст реферата должен быть снабжен ссылками на научную психологическую литературу; пример оформления ссылки: (Панов В.И., 2014, с. 182) либо [4, с. 182].
- реферат должен быть написан на основании не менее 3 научных литературных источников, изданных не позднее 10 лет назад.
- объем реферата 15-20 страниц; шрифт «Times new roman»; размер шрифта основного текста – 14 пт.; размер шрифта в таблицах – 12 пт.; межстрочный интервал основного текста – 1,5; межстрочный интервал текста в таблицах – 1,15; интервал между абзацами – 0; абзацный отступ – 1,25; выравнивание основного текста «по ширине»; выравнивание заголовков «по центру»; поля – «обычные»: верхнее и нижнее – 2 см., правое – 1,5 см., левое – 3 см.; названия рисунков – внизу рисунка, выравнивание «по центру»; названия таблиц – вверху таблицы, выравнивание «по правому краю».

2. ТВОРЧЕСКАЯ РАБОТА «КРОССВОРД» И ПОДГОТОВКА К ПОНЯТИЙНОМУ ДИКТАНТУ

В качестве самостоятельной творческой работы студентам предполагает составление кроссворда, который должен содержать не менее 20 понятий (и их определений), рассматриваемых в рамках данного курса, относящихся к психологии личности и теории психологического тренинга.

В дальнейшем мера раскрытия основных понятий по данной дисциплине проверяется на выполнении студентами понятийного диктанта, состоящего из 10 понятий. Примеры заданий для понятийного диктанта: дайте определение понятиям «психологический тренинг», «личность», «личностный рост», «здоровая личность», «саморазвитие», «самоактуализация», «профессионально-важные качества», «ценностные ориентации», «творчество», «стиль жизни», «стиль руководства» и пр.

3. ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ САМООБСЛЕДОВАНИЯ

Психодиагностический аспект применения знаний личностного роста предполагает умение студентов подбирать и применять методики диагностики личностных особенностей. Студентам предлагается:

1. Ознакомиться с техникой самопознания и усвоить некоторые методики диагностики личностных, профессионально-важных качеств и статуса идентичности.
2. Подобрать психодиагностические методики и исследовать собственное самосознание и самоотношение, выявить уровень сформированности профессионально-важных качеств.
3. Написать заключение по результатам диагностики.

Литература:

1. Барлас Т.В. Психодиагностика в практической психологии // Журнал практической психологии и психоанализа. - № 1-2. - 2001.
2. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. - М.: ИПП, 2000.
3. Немов Р.С. Психологическое консультирование. - М., 2000.
4. Также для выбора психодиагностических методик следует пользоваться сборниками или сайтами, например: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.; Практическая психодиагностика: методики и тесты / под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара: Бахрах-М, 2001. - 672 с.; <http://azps.ru>; <http://vsetesti.ru>.

4. ДЕЛОВАЯ ИГРА «ПУБЛИЧНОЕ ВЫСТУПЛЕНИЕ»

Студентам предлагается ознакомиться с разделом 1.2.4. «Публичное выступление. Презентация» учебного пособия Рамендик Д.М. Психологический практикум. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 192 с.

В соответствии с рекомендациями, указанными в данном тексте, обучающиеся готовятся к публичному выступлению. Тему выступления студент выбирает самостоятельно, исходя из собственных интересов и увлечений, однако она должна носить проблемный характер. Примеры тем публичных выступлений: настоящий мужчина, настоящая женщина, здоровый образ жизни, правда, альтруизм, политика, красота, искусство, спорт, достижения, философия, мода, исторический персонаж, выдающийся психолог и пр.

Важным требованием к тексту выступления является необходимость использования при его подготовке не менее 5 приемов привлечения внимания слушателей, предложенных в книге. Само выступление, его обсуждение, а также распознавание указанных приемов происходит в процессе аудиторной работы.

5. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА К РЕШЕНИЮ КЕЙСОВ ПО ТЕМЕ «ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ РУКОВОДИТЕЛЯ»

Цель данной работы – закрепление знаний студентов о личности руководителя, развитие у них навыков анализа ситуаций различных типов и формирование умения принимать управленческие решения в сложных ситуациях социального взаимодействия.

Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия в форме решения ситуационных задач. Им сообщают тему и цель занятия. Дают указания по самостоятельному изучению литературы и повторению основных понятий: «руководитель», «лидер», «организация», «коллектив», «управленческое решение», «конфликт», «причина конфликта», «мотивация», «целеполагание» и пр. Особое внимание обращают на уяснение соотношения между этими понятиями.

Впоследствии в ходе аудиторного занятия студентам предлагают решить задачи с конкретными ситуациями, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи, а также привести теоретическое обоснование найденных решений.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

Задача 1. Компания имеет офисы в разных странах. Одна из стран, где есть филиал, это Украина. В последнее время произошло падение продаж на 30% из-за выпадения доли рынка в связи с боевыми действиями. Офис в Киеве сократили на 20 %, осталось 120 человек. Посыл компании от головного офиса: киевский филиал останется, для того и сократили часть сотрудников, чтобы его сохранить.

Есть проблемы коммуникаций между российскими и украинскими коллегами. Эмоциональное состояние понизилось, сотрудники не очень задумываются о том, что они пишут друг другу, иногда оскорбляя своими записями. Нужно сформировать команду, которая приедет в Украину поздравить с 10-летием киевского филиала компании. Вопросы: кто поедет, как именно все должно происходить, какая глобальная цель должна быть.

В Киеве программа празднования 10-летия уже разработана (выезд в загородный пансионат всех сотрудников офиса и активные мероприятия там).

Задача поездки делегации из России: преодолеть проблемы в общении, показать, что люди - сотрудники компании - поддерживают друг друга и не перестают быть одной командой, несмотря на политические события.

Наиболее проблемный персонал в Киеве – исполнители, менеджеры по продажам, в том числе региональные. Их напряженность влияет на их

результативность. Средний и топ-менеджмент стабилен в коммуникациях, но на подчиненных влияет недостаточно.

Желающие поехать есть.

По какому принципу должна быть сформирована команда, которая поедет? Что она должна предпринять?

Задача 2. Собственник компании, пообщавшись со своим другом-тренером, ведущим командные тренинги личностного роста (они же тренинги лидерского прорыва), принимает решение и убеждает генерального директора компании в том, что всех управленцев от топов до мидл-уровня надо срочно объединить в группу и отправить на этот тренинг (цель: чтобы у компании прибыль выросла). И, как обычно, возможность участия (отказа) не обсуждается: кто не с нами, тот против нас.

На тренинге участники поставлены в такие условия, что им приходится говорить об очень сокровенных моментах их жизни, признаваться в своих слабостях, «грехах», брать на себя обязательства по изменению своей судьбы. В течение трех дней тренинга люди бурно реагируют на информацию, эмоционально включаются в истории друг друга, плачут. При этом лейтмотивом идет, естественно, что мы единая сильная команда, нам все по плечу, мы можем преодолеть любые вершины, и поэтому к концу года мы должны увеличить доход фирмы на 70 % (проговаривается конкретная цифра, ОЧЕНЬ амбициозная).

Кстати говоря, эта цифра была озвучена генеральным директором только на тренинге. Также в процессе учебного мероприятия было прописано, что необходимо менять в компании, что необходимо достигнуть, над чем поработать. И, соответственно, каждому вменяется взять на себя личную ответственность за достижение общего результата.

Тренер был очень жестким, давал подчас обидную обратную связь, маркируя это под необходимость вскрывать «застойно-фурункулезные» проблемы личности.

Участники тренинга и до этого всегда считали себя командой: работали дружно, помогали друг другу, креативили, достигали целей... И в процессе обучения показали достойный командный результат и командный дух.

После тренинга в компании началась реальная гонка: люди зарядились энергией, дали обещания и пришла пора «делать дело». Было создано много проектных групп, внедрялись какие-то новшества, разрабатывались планы, совещания шли одно за одним. Чувствовался прессинг. Цифра выжималась всеми способами. Все кипело, бурлило, хотелось свернуть горы для дорогой команды и компании. До конца года оставалось 7 месяцев.

Но время шло, а усилия, направленные на получение результата (увеличение прибыли на 70 %) не приносили успеха. Из 20 участников тренинга уволились трое. Ушли не в «лучшую жизнь», а потому что устали от «надо, давай, почему у тебя все так плохо». Некоторые проекты так и не были доведены до логического конца. Ощущалась пустота.

Подвели итоги года, и оказалось, что до «волшебной» цифры не дотянули основательно. В принципе, энергия команды сильно угасла: уже никому и ничего не хотелось. В последующие полгода еще шестеро покинули компанию. Люди искали стабильности, спокойствия и признания заслуг.

Почему не была взята «планка», не была достигнута цель?

6. ТВОРЧЕСКАЯ РАБОТА «АРХИВ ТРЕНИНГОВЫХ УПРАЖНЕНИЙ»

Студентам предлагается создать собственных архив тренинговых техник по каждой из рассматриваемых тем в структуре тренинга личностного роста (направленных на инициализацию личностных изменений, анализ жизненного пути, осознание ценностно-мотивационной сферы, развитие уверенности в себе, развитие творческого потенциала, преодоление жизненных кризисов). Затем каждый студент самостоятельно проводит в тренинговой группе три выбранные/созданные им упражнения, тем самым пробуя себя в роли ведущего группы. Особое внимание уделяется обоснованности выбора упражнений и их соответствию теме задания.

7. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА «СОЗДАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА»

К концу прохождения тренинга «Тренинг личностного роста» у студентов должны сформироваться знания и умения, достаточные для самостоятельной разработки целостной, концептуально обоснованной программы тренинга. Студенту предлагается выбрать какую-либо личностную компетенцию руководителя трудового коллектива и разработать программу психологического тренинга по ее развитию. Для разработки программы тренинга рекомендуется пользоваться книгой: Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб.: Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2008. – 336 с.

Программа тренинга для руководителей должна включать в себя следующие компоненты:

- 1) профессиональное и рекламное название тренинга;
- 2) концептуальное основание тренинга – авторская концепция, модель, схема, структура той компетенции, которой посвящен тренинг;

- 3) цель и планируемые результаты тренинга;
- 4) вид развития в тренинге;
- 5) векторную и метафорическую модель тренинга;
- 6) клиентские технологии (алгоритмы);
- 7) тренерские технологии (игры, упражнения, дискуссии, мини-лекции и пр. тренерский инструментарий).

Программа тренинга оформляется и сдается преподавателю в печатном виде, учитывая следующие требования к оформлению:

- помимо указанных выше компонентов, составляющих основное содержание тренинговой программы, она должна включать также титульный лист и список литературы, оформленный по требованиям ГОСТ.
- текст программы должен быть снабжен ссылками на научную психологическую литературу; пример оформления ссылки: (Панов В.И., 2014, с. 182) либо [4, с. 182].
- шрифт «Times new roman»; размер шрифта основного текста – 14 пт.; размер шрифта в таблицах – 12 пт.; межстрочный интервал основного текста – 1,5; межстрочный интервал текста в таблицах – 1,15; интервал между абзацами – 0; абзацный отступ – 1,25; выравнивание основного текста «по ширине»; выравнивание заголовков «по центру»; поля – «обычные»: верхнее и нижнее – 2 см., правое – 1,5 см., левое – 3 см.; названия рисунков – внизу рисунка, выравнивание «по центру»; названия таблиц – вверху таблицы, выравнивание «по правому краю».

8. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА»

1. Социально-психологический подход к изучению личности и ее развития.
2. Идентичность личности. Статус идентичности.
3. Ценностные ориентации как осознание личностью собственных выборов и предпочтений.
4. Жизненный путь личности. Профессиональные ориентации и профессиональная судьба. Личностный путь как восприятие будущего в зависимости от социальных перспектив, как преодоление кризисов.
5. Активность личности, ресурсы и потенциал.
6. Личностные механизмы саморегуляции.
7. Проблемы использования методов психодиагностики в практике консультирования и проведения тренингов.
8. Методы диагностики самосознания и самоотношения, профессионально-важных качеств личности, статуса идентичности.
9. Отличительные черты развитой личности.

10. Основные элементы развития личности: самопознание, самопобуждение, программирование личностного и профессионального роста, самореализация.

11. Различение уверенного, неуверенного и агрессивного поведения.

12. Креативность и одаренность. Сублимация и виды творческого самовыражения.

13. Развитие эмоциональной устойчивости. Фрустрационная толерантность.

14. Осознание и принятие жизненных кризисов. Кризис – новая форма развития личности.

15. Самоконтроль и стрессоустойчивость. Энергетические ресурсы и потенциал личности.

16. Этапы подготовки к публичному выступлению.

17. Деловые и личностные качества руководителя.

18. Личностные компетенции руководителя трудового коллектива, а также пути их развития.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ

Текущий контроль:

- 1) контроль посещения и работы на практических занятиях;
- 2) контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы.

Работа на практических занятиях оценивается преподавателем по итогам подготовки и выполнения студентами заданий для самостоятельной работы, а также активности работы в группе. Пропуск практических занятий предполагает отработку по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем. Неотработанный (до начала экзаменационной сессии) пропуск более 50% практических занятий по курсу является основанием для недопуска к зачету по курсу.

Промежуточный контроль:

решение о зачете является составным и выставляется как сумма по результатам выполнения следующих заданий:

1. Написание реферата – 10 баллов.
2. Понятийный диктант – 10 баллов.
3. Психодиагностическое заключение по результатам самообследования - 10 баллов.
4. Деловая игра «Публичное выступление» - 15 баллов.
5. Решение кейсов по теме «Личностный рост руководителя» - 10 баллов.
6. Творческая работа «Архив тренинговых упражнений» - 15 баллов.
7. Проект «Создание психологического тренинга» - 20 баллов.
8. Устный опрос по вопросам дисциплины «Тренинг личностного роста» - 10 баллов.

ИТОГО: 100 баллов.

Примечание: зачет студент получает при набранных им 40 и более баллах.

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

• **педагогические технологии:**

- мини-лекции,
- групповые дискуссии,
- психогимнастические упражнения,
- ролевые и деловые игры,
- творческие задания,
- кейсы,
- проектная деятельность.

• **программное обеспечение:**

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав № ПК545 от 16.12.2022.

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Многофункциональный редактор ONLYOFFICE
- ОС Linux Ubuntu
- Google Chrome
- Adobe Reader XI
- Debut Video Capture
- 7-Zip
- iTALC
- и др.
-

• **информационно-справочные системы:**

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023г. <https://biblioclub.ru/>
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ» - Договор № 05-е/23 от 02.08.2023г. <https://urait.ru/>
3. ЭБС «Лань» - Договор № 04-е/23 от 02.08.2023г. <https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС ZNANIUM.COM - Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023г. <https://znanium.com/>
5. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart - Договор № 03-5/23К от

02.08.2023г. <http://www.iprbookshop.ru/>

6. Электронно-библиотечная система ТвГУ
<http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)
https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?;
8. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>,
9. Wiley Online Library <https://onlinelibrary.wiley.com/>

Профессиональные базы данных:

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (в сети ТвГУ) www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. **Психологический навигатор** - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Тренинговый класс, флипчат с закрепителями бумаги, бумага А4, ватманы, маркеры, цветные карандаши, фломастеры, скотч, аудио- и видеотехника.

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 3 от 17.10.2017 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
2.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся	Новые варианты оценочных средств	Протокол № 3 от 17.10.2017 заседания кафедры «Психология труда и

	по дисциплине (или модулю) 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенций		клиническая психология»
3.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)	Внесены изменения в учебную программу и методические рекомендации студентам по изучению курса, скорректированы требования к рейтинг-контролю	Протокол № 3 от 17.10.2017 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
4.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 11 от 08.06.2021 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
5.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю) 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенций	Новые варианты оценочных средств	Протокол № 11 от 08.06.2021 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
6.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)	Внесены изменения в учебную программу и методические рекомендации студентам по изучению курса, скорректированы требования к рейтинг-контролю	Протокол № 11 от 08.06.2021 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
7.	VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных	Обновление реквизитов документа, подтверждающего их наличие, в том числе договоры, заключенные с прямыми правообладателями ресурсов: - программное обеспечение; - информационно-справочные системы;	Протокол № 11 от 08.06.2021 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»

	справочных систем	- профессиональные базы данных.	
8.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
9.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю) 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенций	Обновление фонда оценочных средств	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
10.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)	Внесены изменения в учебную программу и методические рекомендации студентам по изучению курса, скорректированы требования к рейтинг-контролю	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
11.	VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	Обновление реквизитов договоров, заключенные с прямыми правообладателями ресурсов: - программное обеспечение; - информационно-справочные системы; - профессиональные базы данных.	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
12.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол ученого совета № 1 от 29.08.2023
13.	VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного	Обновление реквизитов договоров, заключенные с прямыми правообладателями ресурсов: - программное обеспечение;	Протокол ученого совета № 1 от 29.08.2023

	процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	<ul style="list-style-type: none">- информационно-справочные системы;- профессиональные базы данных.	
--	--	---	--