

Рабочая программа дисциплины

**Психология личностного роста и психического здоровья личности**

|                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <i>Направление подготовки</i>   | Психология                       |
| <i>Код</i>                      | 37.03.01                         |
| <i>Направленность (профиль)</i> | Психологическое консультирование |
| <i>Квалификация выпускника</i>  | бакалавр                         |

## 1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

| Группа компетенций | Категория компетенций        | Код  |
|--------------------|------------------------------|------|
| Универсальные      | Командная работа и лидерство | УК-3 |
| Профессиональные   |                              | ПК-4 |

## 2. Компетенции и индикаторы их достижения

| Код компетенции | Формулировка компетенции  | Индикаторы достижения компетенции  |
|-----------------|---|--|
| УК-3            | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде   | <p>УК-3.1 Выстраивает социальный диалог с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия.</p> <p>УК-3.2 Предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия</p> <p>УК-3.3 Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах</p> <p>УК-3.4 Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде</p> <p>УК-3.5 Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды.</p>  |
| ПК-4            | Способен проводить психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации, направленных на расширение внутренних ресурсов личности. | <p>ПК-4.1. Проводит психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни, их социализации</p> <p>ПК-4.2. Применяет активные психологические методы обучения, организует и проводит психологические занятия развивающего (реабилитационного) характера для разных групп клиентов</p> <p>ПК-4.3. Разрабатывает программы психологических тренингов по развитию у клиентов качеств, направленных на расширение внутренних ресурсов личности</p> <p>ПК-4.4. Разрабатывает рекомендации по созданию и поддержанию благоприятных условий развития на переходных и кризисных этапах жизни клиента.</p> |

## 3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

| Дескрипторы по дисциплине | Знать   | Уметь   | Владеть  |
|---------------------------|---|---|--|
| <b>Код компетенции</b>    | <b>УК-3</b>   |   |  |
|                           | <p>- основные принципы распределения и разграничения ролей в команде;</p> <p>- основные процессы групповой динамики</p>   | <p>- исполнять различные роли в команде для достижения максимальной эффективности команды;</p> <p>- предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия.</p>   | <p>- навыками социального диалога с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия;</p> <p>- техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах</p>      |
|                           | <b>ПК-4</b>   |   |  |
|                           | <p>- общую характеристику социально-психологического тренинга как метода активного обучения и условия для самоорганизации и самообразования личности;</p> <p>- основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в ходе тренинга;</p> | <p>- осуществлять основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе взаимодействия с группой;</p> <p>- выбирать адекватные приемы правомерного психического воздействия на собеседника и оказывать психологическую помощь личности</p> | <p>- методами психологической работы с группой, направленными на снятие напряжения, снижение тревоги, повышения включенности и активности группы;</p> <p>- анализом феноменов общения, умением ориентироваться в повседневных и экстремальных ситуациях общения;</p> |

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится дисциплинам по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Общая психология», «Психология общения», «Социальная психология», «Психология личности», «Возрастная психология и психология развития», «Психотерапия с практикумом», «Психология гендерных отношений», «Психология социального пола», «Психокоррекция», «Психология семьи», «Аддиктология и методы контрадиктивной стимуляции», «Практикум по психоконсультированию», «Практикум по нейропсихологической диагностике отклоняющегося поведения», «Основы психиатрии», «Копинг-стратегии поведения», «Защитные механизмы личности», «Основы психосоматики» и др.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: консультационный, научно-исследовательский.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Психологическое консультирование.

#### 5. Объем дисциплины

| Виды учебной работы                              | Формы обучения |              |                                |
|--|----------------|--------------|--------------------------------|
|  | Очная          | Очно-заочная | Очно-заочная с применением ДОТ |
| <b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы | 4/144          | 4/144        | 4/144                          |
| <b>Контактная работа:</b>                        |                |              |                                |
| Занятия лекционного типа                         | 24             | 28           | 28                             |
| Занятия семинарского типа                        | 60             | 28           | 28                             |
| Промежуточная аттестация: зачет с оценкой        | 0,15           | 0,15         | 0,1                            |
| <b>Самостоятельная работа (СРС)</b>              | 59,85          | 87,85        | 87,9                           |

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

##### 6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

##### 6.1.1. Очная форма обучения

| № п/п | Раздел/тема | Виды учебной работы (в часах) |                      |                           |          |                   |              | Самостоятельная работа |
|-------|-------------|-------------------------------|----------------------|---------------------------|----------|-------------------|--------------|------------------------|
|       |             | Контактная работа             |                      |                           |          |                   |              |                        |
|       |             | Занятия лекционного типа      |                      | Занятия семинарского типа |          |                   |              |                        |
|       |             | Лекции                        | Иные учебные занятия | Практические занятия      | Семинары | Лабораторные раб. | Иные занятия |                        |

|    |   |      |  |    |  |  |  |       |
|----|---|------|--|----|--|--|--|-------|
| 1. | Теоретико-методологические основы к содержанию понятия «социально-психологический тренинг»                    | 8    |  | 4  |  |  |  | 10    |
| 2. | Организационная основа социально-психологического тренинга  | 4    |  | 14 |  |  |  | 12    |
| 3. | Виды социально-психологического тренинга и сферы их использования.  | 4    |  | 14 |  |  |  | 12    |
| 4. | Роль психолога в организации и проведении социально-психологического тренинга                                 | 4    |  | 14 |  |  |  | 12    |
| 5. | Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга | 4    |  | 14 |  |  |  | 13,85 |
|    | Промежуточная аттестация  | 0,15 |  |    |  |  |  |       |
|    | Итого   | 24   |  | 60 |  |  |  | 59,85 |

### 6.1.2. Очная-заочная форма обучения

| № п/п | Раздел/тема  | Виды учебной работы (в часах) |                      |                           |          |                     |      | Самостоятельная работа |
|-------|--|-------------------------------|----------------------|---------------------------|----------|---------------------|------|------------------------|
|       |  | Контактная работа             |                      |                           |          |                     |      |                        |
|       |  | Занятия лекционного типа      |                      | Занятия семинарского типа |          |                     |      |                        |
|       |  | Лекции                        | Иные учебные занятия | Практические занятия      | Семинары | Лабораторные работы | Иные |                        |
| 1.    | Теоретико-методологические основы к содержанию понятия «социально-психологический тренинг» | 8                             |                      | 8                         |          |                     |      | 22                     |
| 2.    | Организационная основа социально-  | 6                             |                      | 6                         |          |                     |      | 22                     |

|    |   |      |  |    |  |  |  |       |
|----|---|------|--|----|--|--|--|-------|
|    | психологического тренинга   |      |  |    |  |  |  |       |
| 3. | Виды социально-психологического тренинга и сферы их использования.  | 4    |  | 4  |  |  |  | 24    |
| 4. | Роль психолога в организации и проведении социально-психологического тренинга                                 | 4    |  | 4  |  |  |  | 26    |
| 5. | Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга | 6    |  | 6  |  |  |  | 25,85 |
|    | Промежуточная аттестация  | 0,15 |  |    |  |  |  |       |
|    | Итого   | 28   |  | 28 |  |  |  | 87,85 |

### 6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

| № п/п | Раздел/тема  | Виды учебной работы (в часах) |                      |                           |          |                   |              | Самостоятельная работа |
|-------|--|-------------------------------|----------------------|---------------------------|----------|-------------------|--------------|------------------------|
|       |  | Контактная работа             |                      |                           |          |                   |              |                        |
|       |  | Занятия лекционного типа      |                      | Занятия семинарского типа |          |                   |              |                        |
|       |  | Лекции                        | Иные учебные занятия | Практические занятия      | Семинары | Лабораторные раб. | Иные занятия |                        |
| 1.    | Теоретико-методологические основы к содержанию понятия «социально-психологический тренинг» | 8                             |                      | 8                         |          |                   |              | 22                     |
| 2.    | Организационная основа социально-психологического тренинга                                 | 6                             |                      | 6                         |          |                   |              | 22                     |
| 3.    | Виды социально-психологического тренинга и сферы их использования.                         | 4                             |                      | 4                         |          |                   |              | 24                     |
| 4.    | Роль психолога в организации и проведении социально-                                       | 4                             |                      | 4                         |          |                   |              | 26                     |

|    |   |     |  |    |  |  |  |      |
|----|---|-----|--|----|--|--|--|------|
|    | психологического тренинга   |     |  |    |  |  |  |      |
| 5. | Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга | 6   |  | 6  |  |  |  | 25,9 |
|    | Промежуточная аттестация  | 0,1 |  |    |  |  |  |      |
|    | Итого   | 28  |  | 28 |  |  |  | 87,9 |

## 6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

### 6.2.1. Содержание лекционного курса

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины   | Содержание лекционного занятия  |
|-------|--|---|
| 1.    | Теоретико-методологические основы к содержанию понятия «социально-психологический тренинг» | Социально-психологический тренинг: цель, задачи и принципы. Содержание понятий «тренинг» и «социально-психологический тренинг» в современной психологической науке и их функции. Анализ потребностей в тренинге. Социально-психологический тренинг как вид психологической помощи в профессиональной деятельности психолога. История становления понятия «социально-психологический тренинг». Задачи, принципы социально-психологического тренинга. Виды социально-психологического тренинга и сферы его использования. Современное состояние социально-психологического тренинга в России и за рубежом.  |
| 2.    | Организационная основа социально-психологического тренинга                                 | Организация социально-психологического тренинга: этапы подготовки и проведения тренинговых занятий. Групповые методы тренингов. История групповых методов. Особенности групповой методики тренинга. Понятие групповой динамики. Фазы динамического развития группы. Психологические особенности группы тренинга. Групповые нормы. Ролевые позиции в группе. Групповая сплоченность. Понятие гомогенности и гетерогенности тренинговых групп. Общие тренинговые методы. Особенности классификации тренинговых групп и их основные виды. Основные этапы развития тренинговой группы. Принятие решения о допуске/недопуске в тренинговую группу. Количественный, половой, образовательный состав группы. Правила и приемы комплектования тренинговой группы. Периодичность встреч. Противопоказания для участия в работе тренинговой |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <p>группы: абсолютные и относительные. Заключение контракта на участие в группе тренинга</p> <p>Роль групповой дискуссии и ролевой игры в тренинге. Сферы применения и процедура проведения групповой дискуссии. Понятие и виды ролевых игр. Структура и функции ролевой игры в тренинге Структура ролевой игры. Технологические аспекты создания и проведения ролевых игр в тренинге. Структура психогимнастического упражнения и процедурные аспекты его проведения в тренинге. Приемы создания психогимнастических упражнений в тренинге.</p>   |
| 3. | Виды социально-психологического тренинга и сферы их использования   | <p>Основные виды социально-психологического тренинга и сферы его использования. Цели и задачи коммуникативных тренингов. Разновидности тренинга коммуникативных умений Сфера использования тренинга личностного роста. Основные цели и задачи бизнес-тренингов. Когнитивный тренинг (мыслетренинг) и его характеристика. Тренинг уверенности в себе и в межличностных отношениях. Мотивационный тренинг: цель, задачи, принципы, структура. Поведенческий тренинг: теория и практика. Критерии оценки эффективности тренинга. Обратная связь и ее роль в тренинге. Понятие обратной связи: виды и правила обеспечения. Конструктивная и деструктивная обратная связь. Основные признаки конструктивной обратной связи. Техника предоставления конструктивной обратной связи. Обратная связь как условие обучения и развития личности. Правила, регулирующие предоставление обратной связи в тренинговой группе, и приемы контроля за их выполнением.</p> |
| 4. | Роль психолога в организации и проведении социально-психологического тренинга                                 | <p>Роль ведущего в социально-психологическом тренинге. Основные принципы и правила тренерской работы. Требования к квалификации и личностным качествам ведущего. Требования к руководителю тренингов. Основные роли ведущего группы. Стили руководства группой. Личностная характеристика ведущего тренинговой группы. Коммуникативные навыки тренера. Подготовка руководителей тренинговых групп. Задачи тренера и содержание его работы в зависимости разновидности социально-психологического тренинга.</p>   |
| 5. | Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга | <p>Формирование и развитие Я-концепции средствами социально-психологического тренинга. Основные технологии, приемы и методы развития Я-концепции средствами тренинга. Оптимизация психических функций средствами тренинга. Основные технологии, приемы и методы оптимизации психических функций средствами тренинга. Регуляция психических состояний</p>   |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>человека средствами тренинга. Психологические условия для оптимизации психических состояний в условиях тренинговой группы. Развитие сенситивности в общении, точности в восприятии и передаче информации средствами тренинга. Основные технологии, приемы и методы развития точности в восприятии и передаче информации средствами тренинга. Развитие уверенности в себе и умений в области общения средствами тренинга. Основные технологии, приемы и методы развития уверенности в себе и умений в области общения средствами тренинга.</p> |
|--|--|--|

### 6.2.2. Содержание практических занятий

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины   | Содержание практического занятия  |
|-------|--|---|
| 1.    | Теоретико-методологические основы к содержанию понятия «социально-психологический тренинг» | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цель, задачи и принципы социально-психологического тренинга.</li> <li>2. Сущностная характеристика понятий «тренинг», «социально-психологический тренинг» в современной психологической науке.</li> <li>3. Основные функции социально-психологического тренинга.</li> <li>4. Современное состояние социально-психологического тренинга в России и за рубежом.</li> </ol>                  |
| 2.    | Организационная основа социально-психологического тренинга                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовка и проведение тренинговых занятий.</li> <li>2. Особенности групповой методики тренинга.</li> <li>3. Общие тренинговые методы.</li> <li>4. Правила и приемы комплектования тренинговой группы.</li> <li>5. Роль групповой дискуссии и ролевой игры в тренинге.</li> <li>6. Структура психогимнастического упражнения и процедурные аспекты его проведения в тренинге.</li> </ol> |
| 3.    | Виды социально-психологического тренинга и сферы их использования                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные виды социально-психологического тренинга и сферы его использования.</li> <li>2. Разновидности тренинга коммуникативных умений.</li> <li>3. Основные цели и задачи бизнес-тренингов.</li> <li>4. Поведенческий тренинг: теория и практика.</li> <li>5. Правила, регулирующие предоставление обратной связи в тренинговой группе, и приемы контроля за их выполнением.</li> </ol>  |
| 4.    | Роль психолога в организации и проведении социально-психологического тренинга              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные принципы и правила тренерской работы.</li> <li>2. Требования к квалификации и личностным качествам ведущего.</li> <li>3. Личностная характеристика ведущего тренинговой группы.</li> <li>4. Задачи тренера и содержание его работы в зависимости разновидности социально-</li> </ol>   |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | психологического тренинга.  |
| 5. | Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга | <p>1. Основные технологии, приемы и методы развития Я-концепции средствами тренинга.</p> <p>2. Основные технологии, приемы и методы оптимизации психических функций средствами тренинга.</p> <p>3. Психологические условия для оптимизации психических состояний в условиях тренинговой группы.</p> <p>4. Основные технологии, приемы и методы развития точности в восприятии и передаче информации средствами тренинга.</p> <p>5. Основные технологии, приемы и методы развития уверенности в себе и умений в области общения средствами тренинга.</p> |

### 6.2.3. Содержание самостоятельной работы

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины   | Содержание самостоятельной работы   |
|-------|--|---|
| 1.    | Теоретико-методологические основы к содержанию понятия «социально-психологический тренинг» | Социально-психологический тренинг: цель, задачи и принципы. Содержание понятий «тренинг» и «социально-психологический тренинг» в современной психологической науке и их функции. Анализ потребностей в тренинге. Социально-психологический тренинг как вид психологической помощи в профессиональной деятельности психолога. История становления понятия «социально-психологический тренинг». Задачи, принципы социально-психологического тренинга. Виды социально-психологического тренинга и сферы его использования. Современное состояние социально-психологического тренинга в России и за рубежом.  |
| 2.    | Организационная основа социально-психологического тренинга                                 | Организация социально-психологического тренинга: этапы подготовки и проведения тренинговых занятий. Групповые методы тренингов. История групповых методов. Особенности групповой методики тренинга. Понятие групповой динамики. Фазы динамического развития группы. Психологические особенности группы тренинга. Групповые нормы. Ролевые позиции в группе. Групповая сплоченность. Понятие гомогенности и гетерогенности тренинговых групп. Общие тренинговые методы. Особенности классификации тренинговых групп и их основные виды. Основные этапы развития тренинговой группы. Принятие решения о допуске/недопуске в тренинговую группу. Количественный, половой, образовательный состав группы. Правила и приемы комплектования тренинговой группы. Периодичность встреч. Противопоказания для участия в работе тренинговой |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <p>группы: абсолютные и относительные. Заключение контракта на участие в группе тренинга</p> <p>Роль групповой дискуссии и ролевой игры в тренинге. Сферы применения и процедура проведения групповой дискуссии. Понятие и виды ролевых игр. Структура и функции ролевой игры в тренинге Структура ролевой игры. Технологические аспекты создания и проведения ролевых игр в тренинге. Структура психогимнастического упражнения и процедурные аспекты его проведения в тренинге. Приемы создания психогимнастических упражнений в тренинге.</p>   |
| 3. | Виды социально-психологического тренинга и сферы их использования   | <p>Основные виды социально-психологического тренинга и сферы его использования. Цели и задачи коммуникативных тренингов. Разновидности тренинга коммуникативных умений Сфера использования тренинга личностного роста. Основные цели и задачи бизнес-тренингов. Когнитивный тренинг (мыслетренинг) и его характеристика. Тренинг уверенности в себе и в межличностных отношениях. Мотивационный тренинг: цель, задачи, принципы, структура. Поведенческий тренинг: теория и практика. Критерии оценки эффективности тренинга. Обратная связь и ее роль в тренинге. Понятие обратной связи: виды и правила обеспечения. Конструктивная и деструктивная обратная связь. Основные признаки конструктивной обратной связи. Техника предоставления конструктивной обратной связи. Обратная связь как условие обучения и развития личности. Правила, регулирующие предоставление обратной связи в тренинговой группе, и приемы контроля за их выполнением.</p> |
| 4. | Роль психолога в организации и проведении социально-психологического тренинга                                 | <p>Роль ведущего в социально-психологическом тренинге. Основные принципы и правила тренерской работы. Требования к квалификации и личностным качествам ведущего. Требования к руководителю тренингов. Основные роли ведущего группы. Стили руководства группой. Личностная характеристика ведущего тренинговой группы. Коммуникативные навыки тренера. Подготовка руководителей тренинговых групп. Задачи тренера и содержание его работы в зависимости разновидности социально-психологического тренинга.</p>   |
| 5. | Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга | <p>Формирование и развитие Я-концепции средствами социально-психологического тренинга. Основные технологии, приемы и методы развития Я-концепции средствами тренинга. Оптимизация психических функций средствами тренинга. Основные технологии, приемы и методы оптимизации психических функций средствами тренинга. Регуляция психических состояний</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | человека средствами тренинга. Психологические условия для оптимизации психических состояний в условиях тренинговой группы. Развитие сенситивности в общении, точности в восприятии и передаче информации средствами тренинга. Основные технологии, приемы и методы развития точности в восприятии и передаче информации средствами тренинга. Развитие уверенности в себе и умений в области общения средствами тренинга. Основные технологии, приемы и методы развития уверенности в себе и умений в области общения средствами тренинга. |
|--|---|

### 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

### 8.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

| № п/п | Контролируемые разделы (темы)  | Наименование оценочного средства   |
|-------|--|--|
| 1.    | Теоретико-методологические основы к содержанию понятия «социально-психологический тренинг» | Устный ответ, ситуационная, проблемная задача (кейс-измерители), интерактивные задания, исследовательский проект, дискуссионные процедуры<br>Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.                       |
| 2.    | Организационная основа социально-психологического тренинга                                 | Устный ответ, творческие задания, комплексное проблемно-аналитическое задание, информационный проект, дискуссионные процедуры<br>Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.                                   |
| 3.    | Виды социально-психологического тренинга и сферы их использования                          | Устный ответ, решение ситуационная, проблемная задача (кейс-измерители), исследовательский проект, информационный проект, дискуссионные процедуры, тестирование<br>Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |

|    |   |   |
|----|---|---|
| 4. | Роль психолога в организации и проведении социально-психологического тренинга                                 | Устный ответ, творческие задания, интерактивные задания, комплексное проблемно-аналитическое задание, информационный проект, дискуссионные процедуры, контрольная работа<br>Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 5. | Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга | Устный ответ решение ситуационная, проблемная задача (кейс-измерители), интерактивные задания, дискуссионные процедуры, тестирование<br>Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.                                     |

## 7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

### Типовые вопросы

1. Цель, задачи и принципы социально-психологического тренинга.
2. Сущностная характеристика понятий «тренинг», «социально-психологический тренинг» в современной психологической науке.
3. Современное состояние социально-психологического тренинга в России и за рубежом.
4. Подготовка и проведение тренинговых занятий.
5. Общие тренинговые методы.
6. Правила и приемы комплектования тренинговой группы.
7. Роль групповой дискуссии и ролевой игры в тренинге.
8. Основные виды социально-психологического тренинга и сферы его использования.
9. Поведенческий тренинг: теория и практика.
10. Правила, регулирующие предоставление обратной связи в тренинговой группе, и приемы контроля за их выполнением.
11. Цели и задачи коммуникативных тренингов.
12. Разновидности тренинга коммуникативных умений
13. Сфера использования тренинга личностного роста.
14. Когнитивный тренинг (мыслетренинг) и его характеристика.
15. Тренинг уверенности в себе и в межличностных отношениях.
16. Мотивационный тренинг: цель, задачи, принципы, структура.
17. Поведенческий тренинг: теория и практика.

### Типовые проблемно-аналитические задания

1. «Групповая динамика». Проанализируйте предложенные в таблице ситуации. Определите как они могут повлиять на групповую динамику, каковы возможные действия тренера.

| № | Фактор                                    | Влияние на работу группы | Действия тренера |
|---|---|--------------------------|------------------|
| 1 | Число участников группы – 6 человек       |                          |                  |
| 2 | Участники группы одного пола и возраста – |                          |                  |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    | мужчины до 35 лет   |  |  |
| 3  | В составе группы десять мужчин и две женщины  |  |  |
| 4  | В группе есть люди с разным служебным статусом (начальники и подчинены)                   |  |  |
| 5  | В составе группы участники разной возрастной категории: до 30 и после 40 лет              |  |  |
| 6  | Участники, включенные в группу, никогда ранее не работали вместе и плохо знают друг друга |  |  |
| 7  | Каждый участник имеет высокую квалификацию и большой опыт                                 |  |  |
| 8  | Отбор в группу проводился по «добровольно-принудительному» принципу                       |  |  |
| 9  | Цели, поставленные перед группой, не разделяют трое участников                            |  |  |
| 10 | Перед группой поставлена сложная нестандартная задача                                     |  |  |
| 11 | В группе два неформальных лидера  |  |  |
| 12 | В процессе тренинга нет времени на высказывания участников                                |  |  |
| 13 | Группа привыкла к директивному стилю общения  |  |  |

2. Проведите сравнительный анализ работы «внутренних» и «внешних» тренеров по следующим критериям: сходства и различия.

3. В соответствии с этапами групповой динамики в тренинге опишите задачи и действия тренера на каждом из них:

|                  | 1 этап:<br>настороженно<br>сть и<br>недоверие | 2 этап:<br>пробуждение и<br>раскрепощение;<br>нарастание<br>агрессии и<br>разрядка | 3 этап:<br>устойчивая<br>работоспособн<br>ость | 4 этап:<br>завершение |
|------------------|---|--|--|-----------------------|
| Описание         |   |  |  |                       |
| Задачи тренера   |   |  |  |                       |
| Действия тренера |   |  |  |                       |

### **Темы исследовательских, информационных, творческих проектов**

#### ***Подготовка исследовательских проектов по темам:***

1. Принципы и правила проведения социально-психологического тренинга.
2. Групповые методы тренингов: история, специфика и виды.
3. Групповые: динамика, норма, сплоченность и их учет в тренинге.
4. Понятие обратной связи и ее виды.
5. Конструктивная и деструктивная обратная связь.
6. Роль групповой дискуссии и ролевой игры в тренинге.
7. Цели и задачи коммуникативных тренингов.
8. Сфера использования тренинга личностного роста.

9. Поведенческий тренинг: теория и практика.
10. Основные принципы и правила тренерской работы.

### **Информационный проект**

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Этапы подготовки и проведения тренинговых занятий.
2. Классификации тренинговых групп и их основные виды.
3. Структура психогимнастического упражнения и процедурные аспекты его проведения в тренинге.
4. Разновидности тренинга коммуникативных умений.
5. Мотивационный тренинг: цель, задачи, принципы, структура.

### **Творческое задание (с элементами эссе)**

Напишите эссе по теме:

1. Личностная характеристика ведущего тренинговой группы.
2. Коммуникативные навыки тренера.
3. Психологические условия для развития Я-концепции в условиях тренинговой группы.
4. Роль психологической безопасности участника тренинга в развитии его Я-концепции.
5. Возможности развития психических функций человека в тренинге личностного роста.

### **Типовые задания к интерактивным занятиям**

1. Разработайте план тренинга (по выбору студента) по следующей схеме:  
Цель  
Задачи  
Целевая аудитория  
Место проведения  
Структура тренинга:  
Водная часть (разминка)  
Основная часть  
Заключительная часть
2. Подготовьте сценарий ролевой игры, иллюстрирующей занятие в рамках выбранного вида тренинга, с последующим его проведением на практическом занятии.
3. Составьте комплекс ролевых игр и упражнений в рамках выбранного вида тренинга, с последующим их проведением на практическом занятии.
4. Составить тезаурус основных понятий по изучаемой дисциплине для отработки к практическим занятиям и экзамену.
5. Заполните таблицу по видам социально-психологического тренинга по колонкам: вид тренинга, сфера применения, цели, задачи.

### **Типовые тесты**

#### **1. Что понимается под термином «социально-психологический тренинг»?**

**А. «Практика» психологического воздействия, основанная на методах активного социально-психологического обучения;**

**Б. Особый вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений к младшим, накопленного человечеством, культурой и опытом;**

**В. Формирование у людей определённых устойчивых взглядов на окружающую действительность и жизнь.**

#### **2. На что направлены тренинги личностного роста?**

**А. На формирование коммуникативных умений, адекватных различным ситуациям межличностного и делового общения;**

Б. Для решения разного рода психологических проблем, осознаваемых и формулируемых людьми, которые приходят в группу тренинга;

**В. На развитие самосознания личности, самопонимания.**

**3. Какие тренинги направлены на совершенствование коммуникативных навыков, имеющих высокую профессиональную значимость?**

А. Коммуникативные тренинги;

**Б. Обучающие тренинги;**

В. Тренинги самосовершенствования.

**4. Когда в практике зарубежной социальной психологии сформировалось понятие тренинг сензитивности?**

А. К началу 90-х годов XX века;

Б. К началу 50-х годов XX века;

В. К концу 60-х годов XX века;

**Г. К концу 50-х годов XX века.**

**5. На развитие каких способностей направлен тренинг сензитивности?**

А. Аналитико-синтетических;

**Б. Адекватного и полного познания себя, других людей и отношений;**

В. Интеллектуальных;

Г. Внимания;

**6. Что из перечисленного не относится к основным целям тренинга сензитивности?**

А. Развитие психологической наблюдательности как способности фиксировать и запоминать всю совокупность сигналов, получаемых от другого человека или группы;

**Б. Умение управлять своим поведением, эмоциями, общением**

В. Формирование и развитие способности прогнозировать поведение другого, предвидеть свое воздействие на него;

Г. Осознание и преодоление интерпретационных ограничений, накладываемых теоретическими знаниями и стереотипизированными фрагментами сознания;

**7. Кто из перечисленных считал термин "тренинг сензитивности" более общим по отношению к термину "Т-группа"?**

**А. К. Роджерс;**

Б. Л. С. Выготский;

В. К. Рудестам;

Г.К. Левин;

**8. Способность наблюдать (видеть и слышать) другого человека и одновременно запоминать, как он выглядел и что говорил – это...**

А. Теоретическая сензитивность;

**Б. Наблюдательская сензитивность;**

В. Номотетическая сензитивность;

Г. Идеографическая сензитивность;

**9. Существует ли четкая структура в организации проведения тренинга сензитивности?**

А. Да, существуют определенные требования для участников;

Б. Да, но по усмотрению ведущего;

**В. Нет, участники находятся в своеобразном вакууме социальных отношений;**

Г. Среди предложенных вариантов ответов нет правильного;

**10. Какая из перечисленных концепций не повлияла на создание психолого-педагогического тренинга?**

А. Психотерапевтическая

Б. Психоаналитическая

**В. Культурно-историческая**

**КЛЮЧИ К ТЕСТОВЫМ ЗАДАНИЯМ:**



1-а; 2-в; 3-б; 4-г; 5-б; 6-б; 7-а; 8-б; 9-в; 10-в.

## **Реализация программы с применением ДОТ:**

### **Типовые проблемные задачи**

1. Баланс процессов стабилизации и изменений в процессе личностного роста человека.
2. Понятие обратной связи, ее виды.
3. Конструктивная и деструктивная обратная связь. Основные признаки конструктивной обратной связи.
4. Структура и основные функции Я-концепции и их учет в социально-психологическом тренинге.
5. Возможности развития сенситивности в общении средствами социально-психологического тренинга.
6. Понятие уверенности в себе и уверенного поведения.
7. Определение уверенности в себе посредством апелляции к понятию психологических границ.
8. Виды групповой дискуссии, применяемые в тренингах.
9. Видеозапись групповой дискуссии с последующим разбором.
10. Структура психогимнастического упражнения и процедурные аспекты его проведения.
11. Психологические роли участников в группе.
12. Групповые конфликты и работа с ними.
13. Сущность, понятие и краткая история тренинга личностного роста.
14. Правила и принципы проведения тренинга личностного роста.
15. Организация тренинга личностного роста в учебном процессе.
16. Отличия тренинга личностного роста от других форм психологического воздействия.
17. Понятие личности и личностного роста в отечественной и зарубежной психологической науке.
18. Общение в тренинговой группе как условие личностного роста.

### **Типовые ситуационные задачи**

1. Разработайте план тренинга (по выбору студента) по следующей схеме:  
Цель  
Задачи  
Целевая аудитория  
Место проведения  
Структура тренинга:  
Водная часть (разминка)  
Основная часть  
Заключительная часть
2. Подготовьте сценарий ролевой игры, иллюстрирующей занятие в рамках выбранного вида тренинга, с последующим его проведением на практическом занятии.
3. Составьте комплекс ролевых игр и упражнений в рамках выбранного вида тренинга, с последующим их проведением на практическом занятии.
4. Составить тезаурус основных понятий по изучаемой дисциплине для отработки к практическим занятиям и экзамену.
5. Заполните таблицу по видам социально-психологического тренинга по колонкам: вид тренинга, сфера применения, цели, задачи.

## Типовые тесты

### 1. Что понимается под термином «социально-психологический тренинг»?

**А. «Практика» психологического воздействия, основанная на методах активного социально-психологического обучения;**

Б. Особый вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений к младшим, накопленного человечеством, культурой и опытом;

В. Формирование у людей определённых устойчивых взглядов на окружающую действительность и жизнь.

### 2. На что направлены тренинги личностного роста?

А. На формирование коммуникативных умений, адекватных различным ситуациям межличностного и делового общения;

Б. Для решения разного рода психологических проблем, осознаваемых и формулируемых людьми, которые приходят в группу тренинга;

**В. На развитие самосознания личности, самопонимания.**

**3. Какие тренинги направлены на совершенствование коммуникативных навыков, имеющих высокую профессиональную значимость?**

А. Коммуникативные тренинги;

**Б. Обучающие тренинги;**

В. Тренинги самосовершенствования.

**4. Когда в практике зарубежной социальной психологии сформировалось понятие тренинг сензитивности?**

А. К началу 90-х годов XX века;

Б. К началу 50-х годов XX века;

В. К концу 60-х годов XX века;

**Г. К концу 50-х годов XX века.**

### 5. На развитие каких способностей направлен тренинг сензитивности?

А. Аналитико-синтетических;

**Б. Адекватного и полного познания себя, других людей и отношений;**

В. Интеллектуальных;

Г. Внимания;

**6. Что из перечисленного не относится к основным целям тренинга сензитивности?**

А. Развитие психологической наблюдательности как способности фиксировать и запоминать всю совокупность сигналов, получаемых от другого человека или группы;

**Б. Умение управлять своим поведением, эмоциями, общением**

В. Формирование и развитие способности прогнозировать поведение другого, предвидеть свое воздействие на него;

Г. Осознание и преодоление интерпретационных ограничений, накладываемых теоретическими знаниями и стереотипизированными фрагментами сознания;

**7. Кто из перечисленных считал термин "тренинг сензитивности" более общим по отношению к термину "Т-группа"?**

**А. К. Роджерс;**

Б. Л. С. Выготский;

В. К. Рудестам;

Г. К. Левин;

**8. Способность наблюдать (видеть и слышать) другого человека и одновременно запоминать, как он выглядел и что говорил – это...**

А. Теоретическая сензитивность;

**Б. Наблюдательская сензитивность;**

В. Номотетическая сензитивность;

Г. Идеографическая сензитивность;

**9. Существует ли четкая структура в организации проведения тренинга сензитивности?**

А. Да, существуют определенные требования для участников;

Б. Да, но по усмотрению ведущего;

**В. Нет, участники находятся в своеобразном вакууме социальных отношений;**

Г. Среди предложенных вариантов ответов нет правильного;

**10. Какая из перечисленных концепций не повлияла на создание психолого-педагогического тренинга?**

А. Психотерапевтическая

Б. Психоаналитическая

**В. Культурно-историческая**

**КЛЮЧИ К ТЕСТОВЫМ ЗАДАНИЯМ:**

1-а; 2-в; 3-б; 4-г; 5-б; 6-б; 7-а; 8-б; 9-в; 10-в.

**7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

**1. Требование к теоретическому устному ответу**

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

## **2. Творческие задания**

*Эссе* – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

*Критерии оценивания* - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования.

## **3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)**

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

*Критерии оценивания* – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

#### **4. Интерактивные задания**

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

## **5. Комплексное проблемно-аналитическое задание**

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерий оценивания* - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

### **При реализации программы с применением ДОТ:**

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание

(решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

## **6. Исследовательский проект**

**Исследовательский проект** – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляются в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерии оценивания* - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

## **7. Информационный проект (презентация):**

**Информационный проект** – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

*Критерии оценивания* - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

## **8. Дискуссионные процедуры**

*Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции* являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.



## 9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

*Критерии оценивания* – правильный ответ на вопрос.

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

## 10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

### 8.1 Основная учебная литература

1. 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: <http://www.iprbookshop.ru/88390.html>

### 8.2 Дополнительная учебная литература

1. Разаева, Г. И. Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников полиции : учебно-методическое пособие / Г. И. Разаева. — Казань : Казанский юридический институт МВД России, 2017. — 400 с. — ISBN 978-5-906977-06-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86493.html>

Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения : учебное пособие / С. В. Яремчук. — 2-е изд. — Комсомольск-на-Амуре, Саратов : Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 121 с. — ISBN 978-5-4497-0133-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/85820.html>

### 8.3 Периодические издания

1. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия Педагогика и психология / : Московский городской педагогический университет ; учредитель и издатель Московский городской педагогический университет. – 2007 – . – Москва, 2007 – . – Ежекв. – ISSN 2076-9121. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/25613.html>
  2. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова ; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – 2013 – . – Москва, 2013 – . – Выходит 6 раз в год. – ISSN 0137-0936. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/56877.html>
  3. Вестник Пермского университета. Серия Философия. Психология. Социология / : Пермский государственный национальный исследовательский университет ; учредитель и издатель Пермский государственный национальный исследовательский университет. – 2010 – . – Пермь, 2010 – . – Ежекв. – ISSN 2078-7898. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/14220.html> .
  4. Вестник Российского нового университета. Серия Проблемы социально-гуманитарных и психологических наук / : Российский новый университет ; учредитель и издатель РосНоу. – 2003 – . – Москва, 2003 – . – Ежекв. – ISSN 1998-4618. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/21398.html>.
  5. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Психология и педагогика / : Российский университет дружбы народов ; учредитель и издатель Российский университет дружбы народов. – 2003 – . – Москва, 2003 – . – Ежекв. – ISSN 2313-1683. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/32606.html>
  6. Вестник Томского государственного педагогического университета. Серия Психология / : Томский государственный педагогический университет ; учредитель и издатель Томский государственный педагогический университет. – 1997 – . – Томск, 1997 – . – Ежемес. – ISSN 1609-624X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/12073.html>
  7. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности / : ООО ЮНИТИ-ДАНА ; учредитель и издатель ЮНИТИ-ДАНА. – 2016 – . – Москва, 2016 – . – Ежекв. – ISSN 2346-8351. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59949.html>
  8. Национальный психологический журнал / : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова ; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – 2006 – . – Москва, 2006 – . – Ежекв. – ISSN 2079-6617. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/27429.html>
9. ***Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)***
1. Федеральный портал «Российское образование» : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <http://www.edu.ru/>
  2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» : сайт. – Москва, 2006 – . – URL: <http://school-collection.edu.ru/>
  3. Электронно-библиотечная система IPRbooks : сайт – Москва: ООО «Ай Пи Эр

Медиа», 2010. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

4. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – URL: <https://elibrary.ru>

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

#### 12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

#### 12.2.3 Для студентов обучающихся с применением ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;

- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

- наушники;

- вебкамеры;

- колонки;

- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны.

### **13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины**

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

#### **13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:**

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;

- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

### **13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения**

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

### **13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.





Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Теория и практика тренинга**

|                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <i>Направление подготовки</i>   | Психология                       |
| <i>Код</i>                      | 37.03.01                         |
| <i>Направленность (профиль)</i> | Психологическое консультирование |
| <i>Квалификация выпускника</i>  | бакалавр                         |

**3. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы**

| <b>Группа компетенций</b> | <b>Категория компетенций</b> | <b>Код</b> |
|---------------------------|------------------------------|------------|
| Универсальные             | Командная работа и лидерство | УК-3       |
| Профессиональные          | -                            | ПК-4       |

**4. Компетенции и индикаторы их достижения**

| <b>Код компетенции</b> | <b>Формулировка компетенции</b>  | <b>Индикаторы достижения компетенции</b>  |
|------------------------|--|---|
| УК-3                   | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде                        | <p>УК-3.1 Выстраивает социальный диалог с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия.</p> <p>УК-3.2 Предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия</p> <p>УК-3.3 Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах</p> <p>УК-3.4 Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде</p> <p>УК-3.5 Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды.</p> |
| ПК-4                   | Способен проводить психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для | <p>ПК-4.1. Проводит психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни, их социализации</p> <p>ПК-4.2. Применяет активные психологические методы обучения, организует и проводит психологические занятия развивающего</p>  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | самостоятельной жизни и социализации, направленных на расширение внутренних ресурсов личности. | (реабилитационного) характера для разных групп клиентов<br><br>ПК-4.3. Разрабатывает программы психологических тренингов по развитию у клиентов качеств, направленных на расширение внутренних ресурсов личности<br><br>ПК-4.4. Разрабатывает рекомендации по созданию и поддержанию благоприятных условий развития на переходных и кризисных этапах жизни клиента) |
|--|--|---|

### 3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

#### 3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

| Дескрипторы по дисциплине | Знать  | Уметь  | Владеть  |
|---------------------------|--|--|--|
| <b>Код компетенции</b>    | <b>УК-3</b>  |  |  |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы распределения и разграничения ролей в команде;</li> <li>- основные процессы групповой динамики</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнять различные роли в команде для достижения максимальной эффективности команды;</li> <li>- предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками социального диалога с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия;</li> <li>- техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в международных командах</li> </ul> |
|                           | <b>ПК-4</b>  |  |  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | <p>- общую характеристику социально-психологического тренинга как метода активного обучения и условия для самоорганизации и самообразования личности;</p> <p>- основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в ходе тренинга;</p> | <p>- осуществлять основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе взаимодействия с группой;</p> <p>- выбирать адекватные приемы правомерного психического воздействия на собеседника и оказывать психологическую помощь личности</p> | <p>- методами психологической работы с группой, направленными на снятие напряжения, снижение тревоги, повышения включенности и активности группы;</p> <p>- анализом феноменов общения, умением ориентироваться в повседневных и экстремальных ситуациях общения;</p> |
|--|---|---|--|

### 3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

| Шкала оценивания | Индикаторы достижения | Показатели оценивания результатов обучения  |
|------------------|-----------------------|---|
| ОТЛИЧНО          | Знает:                | <p>- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы,</p> <p>- на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.</p> |
|                  | Умеет:                | <p>- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.</p>   |
|                  | Владеет:              | <p>- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;</p> <p>При решении продемонстрировал навыки</p>   |

|                   |          |  |
|-------------------|----------|--|
|                   |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделения главного,</li> <li>- связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов,</li> <li>- изложения мыслей в логической последовательности,</li> <li>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.</li> </ul>  |
| ХОРОШО            | Знает:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы,</li> <li>- затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.</li> </ul>  |
|                   | Умеет:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.</li> </ul>  |
|                   | Владеет: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;</li> <li>При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков</li> <li>- выделения главного,</li> <li>- изложения мыслей в логической последовательности.</li> <li>- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,</li> <li>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.</li> </ul> |
| УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО | Знает:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении;</li> <li>- показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- практически не способен сформулировать выводы и обобщения;</li> <li>- частично владеет системой понятий.</li> </ul>   |

|                           |          |  |
|---------------------------|----------|--|
|                           | Умеет:   | - студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.  |
|                           | Владеет: | - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;<br><br>При решении продемонстрировал недостаточность навыков<br>- выделения главного,<br>- изложения мыслей в логической последовательности.<br>- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,<br>- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии. |
| Компетенция не достигнута |          |  |
| НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО       | Знает:   | - студент не усвоил значительной части материала;<br>- не может аргументировать научные положения;<br>- не формулирует квалифицированных выводов и обобщений;<br>- не владеет системой понятий.  |
|                           | Умеет:   | студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.   |
|                           | Владеет: | не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.   |

**4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине**

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

**Тест**

## Социально-психологический тренинг как форма социального обучения и интенсивного общения личности

### 1. Что понимается под термином «социально-психологический тренинг»?

- a) **«Практика» психологического воздействия, основанная на методах активного социально-психологического обучения;**
- b) Особый вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений к младшим, накопленного человечеством, культурой и опытом;
- c) Формирование у людей определённых устойчивых взглядов на окружающую действительность и жизнь.

### 2. На что направлены тренинги личностного роста?

- a) На формирование коммуникативных умений, адекватных различным ситуациям межличностного и делового общения;
- b) Для решения разного рода психологических проблем, осознаваемых и формулируемых людьми, которые приходят в группу тренинга;
- c) **На развитие самосознания личности, самопонимания.**

### 3. Какие тренинги направлены на совершенствование коммуникативных навыков, имеющих высокую профессиональную значимость?

- a) Коммуникативные тренинги;
- b) **Обучающие тренинги;**
- c) Тренинги самосовершенствования.

### 4. Когда в практике зарубежной социальной психологии сформировалось понятие тренинг сензитивности?

- a) К началу 90-х годов XX века;
- b) К началу 50-х годов XX века;
- c) К концу 60-х годов XX века;
- d) **К концу 50-х годов XX века)**

### 5. На развитие каких способностей направлен тренинг сензитивности?

- a) Аналитико-синтетических;
- b) **Адекватного и полного познания себя, других людей и отношений;**
- c) Интеллектуальных;
- d) Внимания;

### 6. Что из перечисленного не относится к основным целям тренинга сензитивности?

- a) Развитие психологической наблюдательности как способности фиксировать и запоминать всю совокупность сигналов, получаемых от другого человека или группы;
- b) **Умение управлять своим поведением, эмоциями, общением**
- c) Формирование и развитие способности прогнозировать поведение другого, предвидеть свое воздействие на него;
- d) Осознание и преодоление интерпретационных ограничений, накладываемых теоретическими знаниями и стереотипизированными фрагментами сознания;

**7. Кто из перечисленных считал термин "тренинг сензитивности" более общим по отношению к термину "Т-группа"?**

- a) **К. Роджерс;**
- b) Л. С. Выготский;
- c) К. Рудестам;
- d) К. Левин;

**8. Способность наблюдать (видеть и слышать) другого человека и одновременно запоминать, как он выглядел и что говорил – это...**

- a) Теоретическая сензитивность;
- b) **Наблюдательская сензитивность;**
- c) Номотетическая сензитивность;
- d) Идеографическая сензитивность;

**9. Существует ли четкая структура в организации проведения тренинга сензитивности?**

- a) Да, существуют определенные требования для участников;
- b) Да, но по усмотрению ведущего;
- c) **Нет, участники находятся в своеобразном вакууме социальных отношений;**
- d) Среди предложенных вариантов ответов нет правильного;

**10. Какая из перечисленных концепций не повлияла на создание психолого-педагогического тренинга?**

- a) Психотерапевтическая
- b) Психоаналитическая
- c) **Культурно-историческая**

**11. Что происходит на этапе создания игровой атмосферы?**

- a) **Разъяснение правил и условий игры**
- b) Определяется содержание и основная задача игры
- c) Распределение ролей среди участников

**12. Какие игры используются в профессиональном обучении при формировании определенных производственных навыков?**

- a) Сюжетно-ролевые
- b) Инновационные
- c) **Имитационные**

**13. Какие игры часто используют в образовательном процессе при изучении экономических дисциплин?**

- a) Ролевые игры
- b) Организационно-деятельностные
- c) **Деловые**

**14. Части планируемой активности организации, направленной на увеличение**



профессиональных знаний и умений, либо на модификацию аттитюдов и социального поведения персонала способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности?

- a) Психологическое воздействие
- b) Тренинг**
- c) Психологическое влияние

15. Рассматривает социально-психологический тренинг как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения. Как «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия» ?

- a) Б.Д. Парыгин
- b) Л.А. Петровская**
- c) Г.А. Ковалев

16. Относит социально-психологический тренинг к методам активного социального обучения как комплексного социально-дидактического направления?

- a) Г.А.Ковалев
- b) С.И.Макшанов
- c) Б.Д.Парыгин**

17. Относит тренинг к методам group-counseling (группового консультирования), описывая их как активное групповое обучение навыкам общения и жизни в обществе вообще: от обучения профессионально полезным навыкам до адаптации к новой социальной роли с соответствующей коррекцией Я-концепции и самооценки ?

- a) К.Роджерс
- b) Г.А. Ковалев
- c) Б.Д. Парыгин**

18. Группы, направленные на изменения на уровне личности, личностный рост; главные источники преобразований внутриличностные?

- a) «Я-Я»
- b) «Я -Другие»
- c) «Я- Организация»**

19. Группы, направленные на изменения в межличностных отношениях, исследование того, как происходит процесс межличностного влияния в зависимости от того или иного способа поведения?

- a) «Я- Профессия»
- b) «Я- Я»
- c) «Я- Другие»**

20. Выделяют три класса тренинга по их направленности:

- a) Н.М Лебедева и А.И. Палей
- b) Х. Миккин и К. Аргирис
- c) К.Роджерс и С.И Макшанов**

21: Термин «социально-психологический тренинг» ввел в научный оборот

- a) З. Фрейд
- b) М. Форверг**

- c) К. Юнг
- d) Ф. Перлз

22: Социально-психологический тренинг – это следующие два элемента

- a) лечение людей в группе
- b) метод, при котором с коррекционной целью используется активное обучение**
- c) отношения и взаимодействия членов группы как с тренером, так и между собой**
- d) одна из форм коллективной психотерапии

23: Социально-психологическая тренинговая группа – это искусственно созданная малая группа, для которой не характерно

- a) личностное научение
- b) директивность руководителя**
- c) самораскрытие
- d) неструктурированное взаимодействие по принципу «здесь и теперь»

24: Основным признаком социально-психологической тренинговой группы не является

- a) определенные отношения между участниками
- b) способность участников включаться в согласованные действия
- c) стремление вести себя в соответствии с принятыми нормами
- d) объединение по социальному признаку.**

25: Для социально-психологического тренинга не характерно

- a) взаимная индукция
- b) феномен подражания
- c) воздействие группы («групповая динамика»)
- d) воздействие психотерапевта**

26: Цель социально-психологического тренинга не состоит

- a) в осознание особенностей поведения каждого участника
- b) в научении участников приемам ориентирования в сложных ситуациях**
- c) в развитии умений и навыков делового общения
- d) в сплочении группы на основе единых целей и задач обучения, норм и правил взаимодействия

27: Внутригрупповая этика не включает в себя

- a) согласие индивида участвовать в групповом процессе
- b) несогласие индивида участвовать в групповом процессе
- c) свободу выбора участия в тех или иных действиях группы
- d) профилактику психических травм**

28: Автором книги «Групповая психотерапия» является

- a) **К. Рудестам**
- b) Д.И. Донской
- c) С.Т. Кондрашенко
- d) К. Левин.

29: Объект социально-психологического тренинга

- a) гражданин
- b) индивид
- c) **личность**

30: Психика рассматривается как пассивный объект воздействия

- a) **Объектный, реактивный подход**
- b) Субъектный, акциональный подход
- c) Субъектно-объектный подход
- d) Полисубъектный подход

31: Стратегии психологического воздействия не включают в себя

- a) императивную
- b) **заискивающую**
- c) манипулятивную
- d) развивающую

32: Приемы, ориентирующиеся на кратковременный эффект воздействия, не затрагивающие глубинные структуры психики личности

- a) **Императивная стратегия**
- b) Манипулятивная стратегия
- c) Развивающая стратегия
- d) Инструментальная стратегия

33: Приемы подсознательного стимулирования в обход психического контроля личности с использованием маскировочных и конверсионных техник

- a) Императивная стратегия
- b) **Манипулятивная стратегия**
- c) Развивающая стратегия
- d) Инструментальная

34: Приемы, обеспечивающие актуализацию потенциалов собственного саморазвития

- a) Императивная стратегия
- b) Манипулятивная стратегия
- c) **Развивающая стратегия**

d) Инструментальная

35: Индивидуальная психотерапия – основное в учении:

- a) **A) Адлера**
- b) К. Юнга
- c) Ф. Перлза
- d) К. Роджерса

36: Основоположником аналитической психотерапии является

- a) А) Адлер
- b) **К. Юнг**
- c) Ф. Перлз
- d) К. Роджерс.

37: Основное в учении К. Роджерса

- a) психоанализ
- b) гештальттерапия
- c) **терапия, центрированная на пациенте**
- d) индивидуальная психотерапия

### **Психология психокоррекционных групп. Стадии развития тренинговой группы**

1: В психокоррекционной группе не действуют фактор

- a) **социального влияния окружения**
- b) давления партнеров по группе
- c) эмоциональной поддержки участников группы
- d) возможности самораскрытия.

2: Психология тренинговой группы не включает в себя понятие

- a) роли
- b) **индивидуальность**
- c) нормы
- d) лидерство

3: Поддерживающая и корригирующая функции психокоррекционной группы не включают в себя следующий элемент

- a) дружеских действий
- b) **несогласия**
- c) недружеских действий
- d) согласия

4: Наиболее важные фазы группового процесса не включают в себя

- a) ориентацию и зависимость
- b) конфликт и протест
- c) **разочарование и недовольство**
- d) развитие и сотрудничество

5: Оптимальным стилем руководства психотерапевтической группой является:

- a) авторитарный
- b) **демократический**
- c) либеральный
- d) анархический

6: Руководитель психокоррекционной группы не должен играть роль

эксперта

катализатора

**созерцателя**

дирижера

7: В систему фаз группового процесса не входит

ориентации и зависимости

конфликта и протеста

**разочарования и недовольства**

развития и сотрудничества

8: Специфическими лидерскими качествами в социально-психологической тренинговой группе не являются

- a) энтузиазм
- b) умение убеждать и подчинять себе окружающих
- c) уверенность в себе
- d) **интравертированность**

9: В групповой психотерапии не применяется

- a) вербальное воздействие
- b) невербальное воздействие
- c) ориентировка на активизацию личности больного
- d) **директивная психотерапия**

**Виды тренинговых групп: Т-группы и группы встреч**

1: Т-группа выполняет следующие две функции:

- a) «научения»
- b) группы психического и физического здоровья
- c) «группы знакомств»
- d) **группы психического здоровья**

2: Движению Т-групп положили начало исследования

- a) Я. Морено
- b) **К. Левина**
- c) В) Скиннера
- d) Ф. Перлза

3: Основные понятия теории Т-групп не включают в себя

- a) обучающую лабораторию
- b) обучение тому, как учиться
- c) **обучение тому, как себя вести**
- d) представление самого себя

4: Целями Т-группы являются следующие две

- a) **повышение способности отдельных участников осознавать ситуацию**
- b) развитие способностей конфликтовать
- c) **поощрение исследовательского отношения к действительности**
- d) поощрение социально одобряемых действий

5: Целями Т-группы являются следующие две

- a) подчеркивание значения самозащиты в межличностных взаимоотношениях
- b) **подчеркивание значения аутентичности в межличностных взаимоотношениях**
- c) предъявление модели руководства, построенного на послушании
- d) **предъявление модели руководства, построенного на сотрудничестве**

6: Т-группа в социально-психологическом тренинге не имеет в качестве основной цели

- a) самосовершенствование личности
- b) обучение умениям межличностного общения
- c) индивидуальное развитие отдельных черт характера
- d) **обучение агрессивности**

7: Обучение тому, как учиться в Т-группах не опирается на

- a) представление самого себя
- b) **представление другого участника Т-группы**
- c) обратную связь

- d) экспериментирование

8: Обучение тому, как учиться в Т-группах не включает в себя

- a) представление самого себя
- b) обратную связь
- c) экспериментирование
- d) **представление знакомых членов группы**

9: Модель раскрытий в Т-группах, («Окно Джогари»), включает в себя следующие два элемента

- a) «Очевидное»
- b) **«Видимость»**
- c) «Светлое пятно»
- d) **«Арена»**

10: Модель раскрытий в Т-группах, («Окно Джогари»), включает в себя следующие два элемента

- a) **«Слепое пятно»**
- b) «Кажимость»
- c) **«Неизвестное»**
- d) «Сцена»

11: «Арена» в модели раскрытий в Т-группах («Окно Джогари») - это

- a) пространство личности, открытое для одного участника Т-группы и закрытое для других участников
- b) **пространство личности, открытое как для одного участника Т-группы, так и для других участников**
- c) пространство личности, закрытое как для одного участника Т-группы, так и для других участников
- d) пространство личности, закрытое для одного участника Т-группы и открытое для других участников

12: «Окно Джогари» в Т-группах не включает в себя

- a) арену
- b) слепое пятно
- c) видимое
- d) **общее мнение**

13: Обучение в Т-группах является, прежде всего результатом

- a) актуализацией опыта, имеющегося у участника
- b) восприятия разъяснений других членов Т-группы
- c) **опыта, приобретенного участником в Т-группе**
- d) восприятия разъяснений тренера Т-группы

14: Коммуникативные умения в Т-группах не включают в себя

- a) коммуникацию чувств
- b) конфронтацию
- c) активное слушание
- d) **самообладание**

15: Умелая конфронтация не требует следующих умений

- a) чуткости к психическому состоянию оппонента
- b) убежденности в своих контрдоводах
- c) установления положительных взаимоотношений и эмпатического понимания с оппонентом
- d) **выражения в форме категорического требования, а не предположения**

16: Конфронтация в Т-группах не направлена на то, чтобы

- a) осознать
- b) изменить свои межличностные отношения
- c) проанализировать свои межличностные отношения
- d) **исследовать межличностные отношения других**

17: Коммуникация чувств в социально-психологической Т-группе – это умение:

- a) проявлять свои чувства
- b) **ясно рассказать о своих чувствах**
- c) понять чувства другого
- d) выразить свои чувства окольными путями

18: Обратная связь в Т-группе осуществляется, когда

- a) участники группы сообщают о своих реакциях на свое собственное поведение
- b) **одни участники группы сообщают о своих реакциях на поведение других участников**
- c) одни участники группы сообщают о своих реакциях на поведение тренера Т-группы
- d) тренер Т-группы сообщает о своих реакциях на поведение других участников

19: Полезная обратная связь в Т-группах должна являться выражением

- a) критики и оценки поведения участника
- b) **эмоциональных реакций на поведение участника**
- c) критики и оценки поведения тренера
- d) защиты участников от агрессивных действий друг друга

20: Умение слушать в Т-группах включает в себя следующие два элемента



- a) **активное слушание**
- b) пассивное слушание
- c) **эмпатическое понимание**
- d) умение скорректировать собеседника

21: Важным условием работы Т-групп является сосредоточение внимания на принципе

- a) «там и тогда»
- b) «сегодня и сейчас»
- c) **«здесь и теперь»**
- d) «вчера и завтра»

22: Погружение в повествование и личные воспоминания участников в Т-группах

- a) представляют большую ценность
- b) не представляют никакой ценности
- c) зависит от ситуации в группе

23: В систему основных процедур Т-групп не входит

- a) поведение руководителя
- b) **сотрудничество**
- c) коммуникативные умения
- d) конфронтация

24: Основные процедуры Т-групп включают в себя следующие два

- a) ситуативный подход
- b) **структурированный подход**
- c) применение исключительно в группах тренинга
- d) **применение в организациях**

25: Коммуникативные умения в Т-группах не включают в себя

- a) описание поведения
- b) коммуникацию чувств
- c) **пассивное слушание**
- d) активное слушание

26: Наиболее предпочтительный стиль поведения руководителя в Т-группе

- a) авторитарный
- b) **демократический**
- c) либеральный
- d) попустительский

27: Слишком глубоко вовлекаться в личные проблемы участников тренеру Т-группы

- a) полезно

- b) **вредно**
- c) зависит от ситуации в группе

28: Стремление нравиться и быть положительно оцененным членами группы тренеру Т-группы

- a) не следует держать под контролем
- b) **следует держать под контролем**
- c) зависит от ситуации в группы

29: Конфронтация в Т-группах как форма коммуникации

- a) **желательна**
- b) не желательна
- c) зависит от ситуации в группы

30: Конфронтация в Т-группах не будет более продуктивной, если ее инициатор

- a) устанавливает положительные взаимоотношения с людьми, которым противопоставляет себя
- b) **прибегает к обвинениям, хотя бы и обоснованным**
- c) углубляет взаимосвязь с людьми, которым противопоставляет себя
- d) выражает конфронтацию в форме предположения, а не требования

31: Конфронтация в Т-группах не будет более продуктивной, если ее инициатор

- a) выражает конфронтацию в форме вопроса, а не требования
- b) говорит об особенностях поведения партнера, а не о его личности
- c) **критикует личные качества партнера**
- d) не приписывает действиям партнера предполагаемых или скрытых мотивов

32: Конфронтация в Т-группах не будет более продуктивной, если ее инициатор

- a) осуществляет конфронтацию, которая содержит конструктивные и позитивные начала
- b) **скрывает от партнера свои намерения и чувства**
- c) не искажает факты, намерения и чувства партнера
- d) не искажает намерения и чувства партнера

33: Обучение тому, как учиться, в Т-группах не включает в себя этап

- a) представления самого себя
- b) **высказывания претензий**
- c) обратной связи
- d) экспериментирования

34: «Арена» в Т-группах - это

- a) **зона моего Я, о которой знаю я, и знают другие**

- b) «пространство» личности, скрытое и для меня, и для других
- c) зона моего Я, о которой знают другие, но не знаю я
- d) «пространство» личности, открытое для меня, но скрытое для других

35: Основные функции руководителя Т-группы не включают в себя следующий элемент

- a) вовлечение участников в совместную работу по исследованию их взаимоотношений и поведения
- b) организацию групповой процесс
- c) незаметное устранение от директивного руководства группой
- d) **стремление «вытянуть» группу из тупиковой ситуации**

36: Конфронтация в Т-группах не направлена на то, чтобы заставить другого:

- a) осознать свои межличностные отношения
- b) изменить свои межличностные отношения
- c) **изменить межличностные отношения других участников**
- d) проанализировать свои межличностные отношения

37: Группа встреч в социально-психологическом тренинге – это

- a) группа тренинга умений
- b) **терапевтическая социально-психологическая тренинговая группа**
- c) группа лиц, объединенных по социальному признаку
- d) **группа отработки навыков межличностных отношений**

38: Основным признаком группы встреч не является следующий

- a) осознание самого себя, своего Я
- b) **директивность лидера**
- c) внимание к чувствам
- d) принцип «здесь и теперь»

39: Тренинговый процесс в группе встреч не включают в себя следующий элемент

- a) члены группы должны отвечать за свое поведение сами
- b) **группа должна заставлять членов принимать самостоятельные решения**
- c) группа должна защищать своих членов в сложной ситуации
- d) группа должна поощрять своих членов в реализации их резервных возможностей

40: Одно из изложенные ниже правил не является базисными для группы встреч

- a) осознания самого себя
- b) **группа должна заставлять членов принимать самостоятельные решения**
- c) открытости и честности в общении друг с другом

- d) на первом плане чувства, а не мысли

41: Основным элементом техники групп встреч не является

- a) установление контакта
- b) построение доверительных отношений
- c) изучение конфликтов
- d) **отстранение от тренинга участника группы, вставшего в оппозицию к ней**

42: Основными элементами техники групп встреч являются следующие два

- a) высказывание требований
- b) **установление контакта**
- c) заявления о намерениях
- d) **построение доверительных отношений**

43: К основным элементам техники групп встреч не относится следующий элемент

- a) изучение конфликтов
- b) **претензии к руководителю**
- c) анализ сопротивления
- d) сочувствие и поддержка

44: Соответствие характеристик тренинговых групп их названию

- 1) Фиксация на групповом процессе
- 2) Поиск открытости во взаимоотношениях друг с другом
- 3) Поиск аутентичности во взаимоотношениях друг с другом
- 4) Фиксация на развитии навыков межличностных взаимодействий
- a) Т-группа
- b) Группа встреч

Ответ: a) -1),4), b)-2),3)

45: В систему основных понятий теории группы встреч не входит

- a) самораскрытие
- b) осознание самого себя
- c) **обучение тому, как учиться**
- d) ответственность

46: В систему основных понятий теории групп встреч входят следующие два

- a) обучение тому, как себя вести
- b) **внимание к чувствам**
- c) представление самого себя
- d) «здесь и теперь»

47: В совокупность основных процедур в технологии групп встреч не входит

- a) установление контакта
- b) **структурированный подход**
- c) построение доверительных отношений
- d) изучение конфликтов

48: В систему основных процедур в технологии групп встреч входят следующие два

- a) ситуативный подход
- b) **изучение сопротивления**
- c) коммуникативные умения
- d) **сочувствие и поддержка**

49: Через «самораскрытие» в группах встреч достигаются следующие две групповые ценности

- a) готовность к сотрудничеству
- b) **открытость членов групп встреч**
- c) способность к конфронтации
- d) **честность членов групп встреч**

50: Самораскрытие оказывается неприемлемым в рамках групп встреч, когда

- a) оно является функцией имеющихся взаимоотношений
- b) **оно связано с общечеловеческими ценностями**
- c) взаимоотношения между участниками строятся на основе взаимного принятия
- d) тема самораскрытия связана с тем, что происходит между участниками группы

51: Самораскрытие оказывается неприемлемым в рамках групп встреч, когда

- a) оно происходит постепенно, а не лавинообразно
- b) **в процессе самораскрытия дают возможность выплеснуться негативным эмоциям**
- c) участник способен почувствовать, какое влияние оно производит на слушателей
- d) **участник строго контролирует свои эмоции и держит себя «в рамках»**

52: Способ, при помощи которого группы встреч поощряют в участниках рост осознания себя, является

- a) сотрудничество
- b) **конфронтация**
- c) умолчание
- d) приспособление

53: Конфронтация в группах встреч не побуждает их участников

- a) внимательно анализировать свое поведение

- b) ставить под сомнение свое поведение
- c) **внимательно присматриваться к тому, как на их поведение реагирует руководитель**
- d) выявлять противоречие между тем, как члены группы воспринимают сами себя и тем, как их воспринимают другие члены группы

54: В идеале конфронтация в группах встреч используется для того, чтобы

- a) главным образом выразить свой протест и возражение собеседнику
- b) **помочь членам группы исследовать собственное поведение**
- c) вызвать у собеседника враждебные чувства по отношению к окружающим
- d) **выразить участие и заинтересованность друг в друге**

55: По мере развития группового общения конфронтация не стимулирует у участников группы следующие два действия

- a) изучение самого себя
- b) **изучение других участников группы встреч**
- c) изменение своего поведения
- d) **изменение поведения других участников групп встреч**

56: Для того, чтобы быть эффективной конфронтация в группах встреч не должна

- a) затрагивать желания того участника, с которым конфронтация возникает
- b) **острой, агрессивной и нелюбезной**
- c) задевать «болевыe точки» того участника, с которым конфронтация возникает

56: Основной закон группы встреч заключается в том, что участники не должны отвечать

- a) за поведение, которое они сами демонстрируют в группе
- b) **за поведение других участников группы**
- c) за поведение, от которого они сами отказываются в группе

57: Ответственность в группах встреч понимается таким образом, что

- a) группа будет защищать своих членов
- b) **группа будет поощрять своих членов к реализации своих резервов и способностей к принятию решений**

58: Наиболее существенным преимуществом групп встреч, в отличие от других видов терапии, является

- a) отсутствие эмоциональности
- b) **способность либо желание выразить публично (в группе) свои эмоции**

с) эмоционально неадекватное вовлечение участника в групповой процесс

59: В группах встреч, прежде чем начать действовать ответственно, участники должны научиться

- a) внимательно слушать руководителя
- b) **постоянно и всегда осознавать собственные чувства**
- c) постоянно и всегда осознавать чувства других участников группы

60: Принцип «здесь и теперь» является наиболее значимым

- a) **в Т-группах**
- b) в группах телесной терапии
- c) **группах встреч**
- d) в группах арттерапии

61: В систему основных процедур групп встреч не входит

- a) установление контакта
- b) **структурированный подход**
- c) построение доверительных отношений
- d) изучение конфликтов

62: В систему основных процедур групп встреч входят следующие две

- a) интеграция противоположностей
- b) **изучение сопротивления**
- c) психодраматическое действие
- d) **сочувствие и поддержка**

63: В систему универсальных базовых правил групп встреч не входит

- a) открытое и честное общение
- b) **апелляция к своему прошлому опыту**
- c) особое внимание телесным ощущениям
- d) большое внимание к чувствам

64: В систему универсальных базовых правил групп встреч входит

- a) большое внимание к мыслям
- b) **верность принципу «здесь и теперь»**
- c) прибегание к рассудочным описаниям
- d) работа с мечтами, фантазиями

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач (продвинутый и повышенный уровень формирования компетенции):

## Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

### *Подготовка исследовательских проектов по темам:*

11. Принципы и правила проведения социально-психологического тренинга)
12. Групповые методы тренингов: история, специфика и виды.
13. Групповые: динамика, норма, сплоченность и их учет в тренинге.
14. Понятие обратной связи и ее виды.
15. Конструктивная и деструктивная обратная связь.
16. Роль групповой дискуссии и ролевой игры в тренинге.
17. Цели и задачи коммуникативных тренингов)
18. Сфера использования тренинга личностного роста)
19. Поведенческий тренинг: теория и практика)
20. Основные принципы и правила тренерской работы.

### *Информационный проект*

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Этапы подготовки и проведения тренинговых занятий.
2. Классификации тренинговых групп и их основные виды.
3. Структура психогимнастического упражнения и процедурные аспекты его проведения в тренинге.
4. Разновидности тренинга коммуникативных умений.
5. Мотивационный тренинг: цель, задачи, принципы, структура)

### *Творческое задание (с элементами эссе)*

Напишите эссе по теме:

6. Личностная характеристика ведущего тренинговой группы.
7. Коммуникативные навыки тренера)
8. Психологические условия для развития Я-концепции в условиях тренинговой группы.
9. Роль психологической безопасности участника тренинга в развитии его Я-концепции.
10. Возможности развития психических функций человека в тренинге личностного роста)

### **Проблемно-аналитические задания**

**Задание 1.** «Групповая динамика». Проанализируйте предложенные в таблице ситуации. Определите как они могут повлиять на групповую динамику, каковы возможные действия тренера)

| № | Фактор  | Влияние на работу группы | Действия тренера |
|---|---|--------------------------|------------------|
| 1 | Число участников группы – 6 человек                         |                          |                  |
| 2 | Участники группы одного пола и возраста – мужчины до 35 лет |                          |                  |
| 3 | В составе группы десять мужчин и две женщины                |                          |                  |
| 4 | В группе есть люди с разным служебным                       |                          |                  |



|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    | статусом (начальники и подчинены)   |  |  |
| 5  | В составе группы участники разной возрастной категории: до 30 и после 40 лет              |  |  |
| 6  | Участники, включенные в группу, никогда ранее не работали вместе и плохо знают друг друга |  |  |
| 7  | Каждый участник имеет высокую квалификацию и большой опыт                                 |  |  |
| 8  | Отбор в группу проводился по «добровольно-принудительному» принципу                       |  |  |
| 9  | Цели, поставленные перед группой, не разделяют трое участников                            |  |  |
| 10 | Перед группой поставлена сложная нестандартная задача                                     |  |  |
| 11 | В группе два неформальных лидера  |  |  |
| 12 | В процессе тренинга нет времени на высказывания участников                                |  |  |
| 13 | Группа привыкла к директивному стилю общения  |  |  |

**Задание 2.** Проведите сравнительный анализ работы «внутренних» и «внешних» тренеров по следующим критериям: сходства и различия.

**Задание 3.** В соответствии с этапами групповой динамики в тренинге опишите задачи и действия тренера на каждом из них:

|                  | 1 этап:<br>настороженность и недоверие | 2 этап:<br>пробуждение и раскрепощение;<br>нарастание агрессии и разрядка | 3 этап:<br>устойчивая работоспособность | 4 этап:<br>завершение |
|------------------|--|---|---|-----------------------|
| Описание         |  |   |   |                       |
| Задачи тренера   |  |   |   |                       |
| Действия тренера |  |   |   |                       |

**Задание 4.** Проведите сравнительный анализ моделей тренинга: немецкая, английская и русская по следующим критериям: цели, задачи, техники ведения, принципы и т.п.

**Задание 5.** Проведите сравнительный анализ работы «внутренних» и «внешних» тренеров по следующим критериям: сходства и различия.

**Задание 6.** В соответствии с 4 этапами групповой динамики в тренинге опишите задачи и действия тренера на каждом из них.

**Задание 7.** Составление интеллект-карт на темы:

- «Я-концепция и векторы (стратегии) ее развития в тренинге»
- «Типы упражнений и иных форм работы для оптимизации психических функций человека в тренинге»
- «Основные типы упражнений и иных форм работы для оптимизации психических состояний человека в тренинге»
- «Уверенное, неуверенное, агрессивное и пассивно-агрессивное поведение участников тренинга».

## Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Социально-психологический тренинг как вид психологической помощи в профессиональной деятельности психолога)
1. Содержание понятий «тренинг» и «социально-психологический тренинг» в современной психологической науке и их функции.
2. История становления понятия «социально-психологического тренинга».
3. Задачи, принципы социально-психологического тренинга)
4. Виды социально-психологического тренинга и сферы его использования.
5. Современное состояние социально-психологического тренинга в России.
6. Современное состояние социально-психологического тренинга за рубежом.
7. Организация социально-психологического тренинга: этапы подготовки и проведения тренинговых занятий.
8. Особенности групповой методики тренинга)
9. Понятие групповой динамики и фазы динамического развития группы.
10. Психологические особенности группы тренинга
11. Особенности классификации тренинговых групп и их основные виды.
12. Правила и приемы комплектования тренинговой группы.
13. Роль групповой дискуссии и ролевой игры в тренинге.
14. Понятие обратной связи и ее виды.
15. Конструктивная и деструктивная обратная связь.
16. Структура психогимнастического упражнения и процедурные аспекты его проведения в тренинге.
17. Технологические аспекты создания и проведения ролевых игр в тренинге.
18. Приемы создания психогимнастических упражнений в тренинге.
19. Критерии оценки эффективности тренинга)
20. Психологическая безопасность участников и уважение к их личностным ценностям в процессе проведения тренинга)
21. Правила, регулирующие предоставление обратной связи в тренинговой группе, и приемы контроля за их выполнением.
22. Критерии оценки эффективности тренинга)
23. Технологические аспекты создания и проведения ролевых игр в тренинге.
24. Цели и задачи коммуникативных тренингов)
25. Разновидности тренинга коммуникативных умений
26. Сфера использования тренинга личностного роста)
27. Когнитивный тренинг (мыслетренинг) и его характеристика)
28. Тренинг уверенности в себе и в межличностных отношениях.
29. Мотивационный тренинг: цель, задачи, принципы, структура)
30. Поведенческий тренинг: теория и практика
31. Основные цели и задачи бизнес-тренинга)
32. «Псевдотренинги» и критерии по которым их можно распознать.
33. Основные принципы и правила тренерской работы.
34. Требования к квалификации и личностным качествам ведущего.
35. Требования к руководителю тренинга)
36. Основные роли ведущего группы.
37. Стили руководства группой.
38. Личностная характеристика ведущего тренинговой группы.
39. Коммуникативные навыки тренера)
40. Задачи тренера и содержание его работы в зависимости от разновидности социально-психологического тренинга
41. Подготовка руководителей тренинговых групп.
42. Основные направления работы психолога по созданию благоприятных условий для развития личности в ходе тренинга
43. Роль психологической безопасности участника тренинга в развитии его Я-концепции

44. Возможности развития психических функций человека в тренинге личностного роста)
45. Принципы построения упражнений для оптимизации психических функций человека в тренинге личностного роста)
46. Возможности оптимизации психических состояний человека средствами тренинга)
47. Принципы построения упражнений для оптимизации психических состояний человека в тренинге личностного роста
48. Основные технологии, приемы и методы развития сенситивности в общении средствами тренинга личностного роста)
49. Особенности передачи и восприятия информации в процессе общения.
50. Психологические условия для развития Я-концепции в условиях тренинговой группы.
51. Основные технологии, приемы и методы развития Я-концепции средствами тренинга)
52. Психологические условия для оптимизации психических функций в условиях тренинговой группы.
53. Основные технологии, приемы и методы оптимизации психических функций средствами тренинга)
54. Основные технологии, приемы и методы развития точности в восприятии и передаче информации средствами тренинга)
55. Основные технологии, приемы и методы развития уверенности в себе и умений в области общения средствами тренинга

## **5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций**

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

## **Опросы по вынесенным на обсуждение темам**

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

## **Решение заданий (кейс-методы)**

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса)

## **Решение заданий в тестовой форме**

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.