

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Методология и методика психологического тренинга

<i>Направление подготовки</i>	Психология
<i>Код</i>	37.04.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Консультативная и клиническая психология
<i>Квалификация выпускника</i>	магистр

**Москва
2021**

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Системное и критическое мышление	УК-1
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Профессиональные		ПК-5
Профессиональные		ПК-9

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<p>УК-1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p>УК-1.3. На основе системного подхода ориентируется в перспективных направлениях профильных отраслей науки, актуальных проблемах теории и практики в профессиональной сфере и путях их решения.</p> <p>УК-1.4. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации, выбирает методы критического анализа, адекватные проблемной ситуации, и определяет достоверность получаемой информации, разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на общий результат планируемой деятельности.</p>
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>УК-2.2. Разрабатывает план реализации проекта, контролирует его исполнение, управляет им на всех этапах жизненного цикла, оценивать эффективность его реализации.</p> <p>УК-2.3. Представляет и обсуждает результаты реализации проекта (отдельных его этапов) в различных формах.</p>
ПК-5	Способен	ПК-5.2. Выявляет особенности и возможные

	оценивать эффективность и пути совершенствования консультативной (терапевтической) деятельности.	причины дезадаптации с целью определения направлений оказания психологической помощи, проведения мероприятий по развитию навыков общения, поведения в поликультурной и виртуальной среде, соблюдая этические нормы организации и проведения консультативной работы. ПК-5.3. Разрабатывает программы психологических тренингов, деловых, ролевых игр по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации, направленных на расширение внутренних ресурсов личности.
ПК-9	Способен овладеть методикой и приемами преподавания с применением активных психолого-педагогических методов обучения.	ПК-9.2. Разрабатывает программы психологических тренингов, деловых, ролевых игр с учетом конкретных задач; проводит психологические занятия и тренинги на расширение внутренних ресурсов личности с разными группами обучающихся.

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
Код компетенции	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий		
	<ul style="list-style-type: none"> - методологические и теоретические основы социальной психологии, психологии личности; <li style="padding-left: 20px;">- социально-психологические аспекты поведения и деятельности людей; - особенности и закономерности проявления психических свойств личности; <li style="padding-left: 20px;">-социально – психологические проблемы и роль общения и взаимодействия личности во 	<ul style="list-style-type: none"> - осуществлять самостоятельный поиск и проводить анализ научной литературы; - критически оценивать свои достоинства и недостатки; - понимать мнение и позицию людей; - видеть в «другом» полноценную равнодостоинную личность и понимать ее отличительные характеристики как проявление ее индивидуальности и неповторимости; 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками совершенствования собственной деятельности на основе самооценки для выстраивания траектории взаимодействия с другими; - культурой общения.

	<p>взаимодействии с социальным окружением;</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальной идентичности, саморегуляции, путей повышения самооценки. 	<ul style="list-style-type: none"> - объективно воспринимать и оценивать людей и преодолевать барьеры в общении. 	
<p>УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> - правила отбора в тренинговые группы; - основные принципы и правила работы тренинговых групп. 	<ul style="list-style-type: none"> - диагностировать психические функции, состояния, свойства и структуру личности и интеллекта, психологических проблем, конфликтов, способов адаптации, личностных ресурсов, межличностных отношений и других психологических феноменов с использованием соответствующих методов клинико-психологического и экспериментально-психологического исследования; - самостоятельно составлять программу психологических тренингов. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения психологического вмешательства с использованием индивидуальных, групповых и семейных методов; - навыками проведения тренинговых занятий.
<p>ПК-5. Способен оценивать эффективность и пути совершенствования консультативной (терапевтической) деятельности.</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> - специфику и стратегии психотерапевтического взаимодействия на практике; - виды психологического тренинга; - принципы разработки программ психологического вмешательства с учетом индивидуально-психологических характеристик в рамках психологического тренинга. 	<ul style="list-style-type: none"> - применять адекватные методы и приемы проведения психологического тренинга, характерные для разных групп клиентов - использовать дифференцированный подход к выбору формы консультативной или психотерапевтической помощи; - выявлять и анализировать информацию, необходимую для определения целей психологического тренинга; - разрабатывать программы психологического тренинга с учетом характеристик групп. 	<ul style="list-style-type: none"> психотерапевтическими приемами и техниками решения широкого спектра психологических проблем в индивидуальной и групповой работе с различными возрастными категориями клиентов; - методом анализа информации, необходимой для определения целей психологического тренинга; - приемами моделирования программ вмешательства с учетом индивидуально-психологических характеристик и характеристик групп.
<p>ПК-9. Способен овладеть методикой и приемами преподавания с применением активных психолого-педагогических методов обучения.</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> - виды психологического вмешательства; - психолого-педагогические методы обучения; - виды психологического тренинга. 	<ul style="list-style-type: none"> - выявлять и анализировать информацию, необходимую для определения целей психологического вмешательства; - применять активные психолого-педагогические методы обучения; - разрабатывать программу 	<ul style="list-style-type: none"> - методикой и приемами преподавания с применением активных психолого-педагогических методов обучения; - методом анализа информации, необходимой для определения целей психологического

		психологического тренинга.	вмешательства; - владеть приемами моделирования программ вмешательства с учетом нозологических и индивидуально-психологических характеристик.
--	--	----------------------------	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Социальная психология личности», «Консультативная психология: теория и практика», «Современные методы и техники психоконсультирования и психотерапии», «Практикум по психотерапии и консультированию», «Психологическая коррекция и реабилитация», «Семейная психология и семейное консультирование», «Методика преподавания психологии», «Социально-психологический тренинг», «Педагогическая практика» и др.

Освоение дисциплины «Методология и методика психологического тренинга» является необходимой основой для формирования полноценного специалиста в области психологии уровня магистратуры.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать универсальные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы магистратуры выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: научно-исследовательский, консультативный, коррекционно-развивающий, педагогический.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Консультативная и клиническая психология.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Форма обучения</i>
		<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	14
	Занятия семинарского типа	28
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	0,15
Самостоятельная работа (СРС)		65,85

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	Всего час.	Виды учебной работы (в часах)			
			Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			ЛК	ПРЛБ	СЕМ	
1.	Методология психологического тренинга.	55	8	14		33
2.	Методика проведения психологического тренинга.	52,85	6	14		32,85
	Промежуточная аттестация				0,15	
	Итого:				108	

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1. Методология психологического тренинга		
1.1	Введение в методологию тренинга	Понятие психологического тренинга. Различные определения тренинга. Основные функции тренинга: диагностическая, преобразующая, корректирующая, профилактическая, адаптационная. Отличие тренинга от психотерапии. Виды психологического тренинга и их краткая характеристика. Анализ различных подходов к определению тренинга. Тренинг как метод преднамеренных изменений. Тренинг как группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности (Ю.Н. Емельянов). Тренинг как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью (Сенин М.). Тренинг как часть планируемой активности организации (Landy F.G.). Тренинг как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения; средство психологического воздействия (Л.А. Петровская). Тренинг как метод активного социального обучения (Г.А. Ковалев). Тренинг как метод группового консультирования (Б.Д. Парыгин). Тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личного бытия человека (С.И. Макшанов).
1.2	История психологического тренинга	Индивидуальная форма тренинга. Аутогенная тренировка (И.Г. Шульц). Программированные инструкции. Групповые формы тренинга. К. Левин и К. Роджерс как основоположники практики группового тренинга. Т-группы и их характеристика. М. Форверг как основоположник социально-психологического тренинга. Пять основных типов тренинга по М. Форвергу. СПТ в отечественной практике. Монография Л.А. Петровской, освещающая теоретические и методические аспекты социально-психологического тренинга. Цель и задачи СПТ. Групповые

		формы тренинга: интеллектуальный, тренинг принятия решений, тренинг уверенного поведения, мотивационный тренинг, тренинг креативности, сензитивный тренинг и др.
1.3	Оценка эффективности психологического тренинга	Оценка эффективности тренинга как метода преднамеренных изменений. Критерии эффективности. Четыре группы критериев по Д. Киркпатрик: реакции, научение, поведенческий критерий, результативный критерий. Психологические и предметные критерии. Вероятность преднамеренных изменений психологических феноменов человека в психологическом тренинге с точки зрения практиков: особенности психических процессов, навыки и умения, установки, отношения личности, представления о себе (Я-концепция), система ценностей и целей, уровень рефлексии, эффективность профессиональной деятельности, экономическое благополучие, состояние здоровья, продолжительность жизни.
2. Методика проведения психологического тренинга		
2.1	Методика организации психологического тренинга	Определение потребности в психологическом тренинге в профессионально ориентированных программах. Анализ профессиональных задач. Организационный анализ. Персональный анализ. Особенности комплектования групп психологического тренинга. Информирование претендентов. Численность группы. Возраст участников. Формальный статус участников. Образование и профессиональная принадлежность. Национальная и религиозная принадлежность. Индивидуально-психологические особенности участников. Критерии невключения в группу тренинга: низкая мотивация, близкое родство (знакомство), ригидность, выраженные акцентуации шизоидного или возбудимого типа, наличие иной, чем у большинства группы специальности (для тренинга специальных умений), отклонения от психической нормы (психопатизация), количественный критерий, плохое актуальное соматическое состояние, негативное отношение со стороны участников группы, отношения непосредственного подчинения, возраст, существенно сниженный интеллектуальный потенциал, сексуальная девиация, резкий контраст профессиональной компетентности или личностного развития.
2.2	Методические особенности деятельности ведущих психологический тренинг	Требования к ведущему. Ошибки в деятельности ведущего. Характеристики эффективного тренера (В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящева). Качества, нежелательные для претендента на тренерскую работу (Г. Миккин). Оптимальный уровень нагрузки (количество программ) для тренера. Профессиональный рост ведущего психологический тренинг. Этические аспекты деятельности ведущего психологический тренинг
2.3	Деятельность ведущего на различных этапах тренинга	Этап создания работоспособности: знакомство участников, определение правил и принципов работы группы, решение определенных задач. Рефлексия тренера. Специфические эффекты этапа создания работоспособности. Этап ориентации: уточнение и конкретизация участниками своих индивидуальных целей в тренинге. Характерные эффекты этапа ориентации. Этап изменений: апробация и освоение новых установок, навыков и умений. Поэтапность формирования. Целостное действие. Диагностика на этапе изменении. Завершающий этап: получение каждым участником и группой в целом обобщенной и индивидуализированной информации об эффективности работы и возможностях ее продолжения, проработка вариантов применения полученных результатов на

		практике.
2.4	Методические особенности организации обратной связи	Понятие «обратной связи». Факторы, определяющие специфику организации обратной связи в ходе тренинга. Позитивная и негативная обратная связь. Варианты организации обратной связи в тренинге. Виды обратной связи. Средства подачи материализованной обратной связи.
2.5	Факторы переноса результатов тренинга в профессиональную реальность	Понятие «переноса» в узком и широком смысле слова. Требования, соблюдение которых ведет к высокой вероятности переноса результатов тренинга в профессиональную реальность (Вексли и Латама). Факторы «силы эффекта» тренинга. Факторы «последствия эффекта» тренинга.
2.6	Психодиагностические возможности тренинга	Диагностические возможности тренинга: отбор и подбор персонала, адаптация персонала к ценностям и целям организации, развитие персонала, развитие философии и стратегии организации, формирование команд и автономных рабочих групп, решение психогигиенических и психопрофилактических задач. Методические средства, позволяющие решать диагностические задачи.

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1. Методология психологического тренинга		
1.1	Введение в методологию тренинга	Индивидуальные формы тренинга: аутогенная тренировка; биологическая обратная связь; систематическая десенсибилизация; программированные инструкции; групповые формы тренинга: Т-группы; группы сенситивности; тренинг жизненных умений (social-life); S-группы (study- groups); социально-психологический тренинг М. Форверга. Развитие теории и практики тренинга в России. Особенности групповой работы. Групповые эффекты: эффект социальной фасилитации; эффект принадлежности к группе (групповая идентификация); эффект «синергии»; эффект конформизма; эффект подражания; эффект «ореола»; эффект «мы и они»; эффект группового фаворитизма»; эффект группового эгоизма; эффект «маятника»; эффект «волны»; эффект «пульсара». Особенности групповых форм профессионального тренинга. Преимущества групповой работы. Виды групповой работы: психотерапия, психокоррекция, обучение, тренинг. Отличие тренинга от других видов групповой работы. Цели, функции, виды и принципы тренинга. Цели тренинга: создание возможностей для достижения конструктивных изменений на уровне отдельного человека как личности и субъекта профессиональной деятельности, создание условий для оптимального функционирования личности и ее развития, создание условий для достижения разнообразных изменений социально-психологических, психологических и других характеристик группы и организации. Функции тренинга: диагностическая, преобразующая, корректирующая, профилактическая, функция адаптации. Виды тренинга (Х. Миккин): любительский, институционализированный, психокоррекционный. Классы тренинга (Н.М. Лебедева и А.И. Палей): субъект-субъектной направленности, субъект-объектной направленности, интраличностной направленности. Классификация тренинга (С.И. Макшанов).
1.2	Принципы психологического	Принципы тренинга (С.И. Макшанов). Принципы создания

	тренинга	среды тренинга: системная детерминация, реалистичность, избыточность. Принципы поведения участников: активность, исследовательская и творческая позиция, субъект- субъектное общение, объективация поведения, искренность, принцип «здесь и теперь». Организационные принципы: физическая закрытость, комплектование группы (гомогенность - гетерогенность), пространственно-временная организация. Этические принципы (соответствие заявленных целей тренинга его содержанию, конфиденциальность, ненанесение ущерба)
1.3	Методические средства психологического тренинга	Понятие методических средств (техник) тренинга. Техники представления информации: короткие лекции, видео лекции, видеоиллюстрации, систематизированные обзоры, программированные инструкции, анализ оценок и самооценок, рисуночные методики, дискуссия. Методические требования к отбору содержания лекций и материалов систематизированных обзоров: новизна информации, представление информации в разных модальностях, адресное представление информации с учетом потребностей группы в целом и отдельных участников. Характеристика систематизированных обзоров и программированных инструкций. Правила проведения дискуссий. Понятие фокус-группы. Основные направления применения рисуночных техник: диагностическое, развивающее, терапевтическое. Имитационные техники и их предназначение. Психодрама и социодрама (Дж.Морено, 1964). Ролевые и операционные (деловые) игры. Психогимнастика. Правила и место применения психогимнастических упражнений. Мозговой штурм как вид имитационных техник, виды и правила проведения. Анализ конкретных случаев. Медитация, управляемое воображение, визуализация. Техники создания реальной среды тренинга: выполнение заданий с физическими рисками, выполнение конкретных профессиональных процедур с реальными партнерами, оборудованием документацией, выполнение заданий с незнакомыми людьми.
2. Методика проведения психологического тренинга		
2.1	Методические аспекты психологического тренинга	Методика организации психологического тренинга. Подготовка психологического тренинга: последовательный анализ (уточнение) потребностей в тренинге, подбор групп. Адаптация и проведение психологического тренинга: принципы планирования программы тренинга, составляющие тренинг (содержательный, личностный, групповой слой), критерии выбора упражнений. Перенос результатов тренинга в практику. Оценка эффективности психологического тренинга: внутренняя и внешняя валидность, интегрированная оценка эффективности тренинга. Формирование и реализация профессионально-ориентированных программ тренинга. Формы организации тренинговых занятий: интенсивный курс, регулярные занятия, эпизодические встречи. Фрагментарный и программированный тренинг. Методические средства тренинга. Техники представления информации: короткие лекции, систематические обзоры, программированные инструкции, дискуссии, рисуночные техники, видеолекции, видеоиллюстрации, анализ оценок и самооценок, модерация. Имитационные техники: психодрама, социодрама, анализ конкретных случаев, ролевые и операционные (деловые) игры, медитация, медитативные техники, психогимнастика, мозговой штурм (брейн-сторминг). Техники для создания реальной среды: выполнение заданий с реальными рисками, выполнение

		конкретных профессиональных процедур с реальными партнерами, оборудованием, документацией, выполнение заданий с незнакомыми людьми, кратковременные ротации.
2.2	Динамика группового процесса	<p>Групповая динамика. Этапы групповой динамики по К. Фопелю: Ориентация, Конфронтация и конфликт. Согласие, сотрудничество и компромисс, Интеграция личных потребностей и требований группы. Общая схема ведения тренинга: первый этап - подбор группы, второй этап - вступительное слово тренера, третий этап - создание работоспособности, четвертый этап - этап ориентации, пятый этап - этап изменений, шестой этап - целостное действие, седьмой этап - «чемодан». Специфика работы тренера на различных этапах группового процесса. Необходимость взаимосвязи деятельности тренера и группового процесса: Знание закономерностей, проблем и кризисов группового процесса; Продвижение группы в конструктивном направлении; Трехзвенная теоретическая модель происходящих в группе процессов К. Левина («оттаивание - изменение - замораживание»). Этапы группового процесса и деятельность тренера: Этап создания работоспособности; Этап ориентации; Этап изменений; Завершающий этап. Групповые роли. Виды групповых ролей: Социальная и игровая роли; Репертуар групповых ролей (Лидер, Принятые, Изолированные, Отвергнутые); Роли и типы поведения в группе, необходимые для успешного существования группы (поведение, направленное на решение задачи; поведение члена группы, оказывающего поддержку другим членам группы). Проблема лидерства в тренинговой группе: Типы лидеров (эмоциональный, деловой, информационный); Процессуальный подход к типологии лидерства. Руководство и лидерство: общие и отличающие черты позиции лидера и руководителя. Психодиагностические возможности тренинга. Предварительная, ситуативная и постдиагностика: Создание психодиагностического комплекса; Задачи, решаемые с помощью ситуативной диагностики. Социометрия: Социометрические исследования. Бланковая социометрия (Алгоритм проведения бланкового социометрического исследования). Обратная связь: Критерии эффективной обратной связи (насыщенность и конструктивность). Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: Задачи, реализуемые с помощью тренинга; Диагностика в интересах индивидуального консультирования. Кризисы в развитии тренинговой группы. Кризис адаптации. Кризис избегания. Кризис личностных проблем. Кризис накопления негатива. Кризис ведущего.</p>
2.3	Этические аспекты проведения тренинга	<p>Требования к личности ведущего. Личностные характеристики ведущего тренинг: Ориентиры для ведущего тренинг; Ошибки и дефициты ведущих; Характеристики эффективного тренера (порядочность; ответственность; социальная зрелость; развитый регулятивный потенциал; терпение; устойчивость к неопределенности; последовательность и настойчивость в достижении целей; гибкость и креативность; показатели общего интеллекта, воли и коммуникативных возможностей, превышающие популяционные стандарты; адекватная самооценка; сенситивность; подвижность реакций). Соотношение личностных характеристик и оптимальной деятельности ведущего тренинг. Стили руководства группой: доминирование ведущего, жесткое или мягкое структурирование процесса. Этические аспекты</p>

		<p>деятельности ведущего психологический тренинг. Профессиональная этика. Ответственность ведущего психологический тренинг (за свой профессионализм, за процесс тренинга, за результаты тренинга). Описание результатов тренинга (Структура отчета). Факторы «силы эффекта» тренинга; Факторы последствий эффекта тренинга. Этические требования к деятельности психологов, ведущих тренинг: Этические стандарты; Подготовка ведущих тренинговые группы; Особенности формирования этических требований. Повышение квалификации тренера. Профессиональный рост ведущего. Разновидности методических средств профессионального роста ведущего: Ведение групп с ко-тренером (преимущества, проблемы); Супервизия; Балинтовские группы.</p>
2.4	Практикум по формированию тренерских навыков.	<p>Вступительное слово ведущего. Нормы и правила работы. Знакомство. Упражнения разминки. Упражнения на сплочение группы. Постановка задачи. Коммуникативный блок. Теория общения. Восприятие и понимание партнера по общению. Работа с информацией. Взаимное влияние. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Психологическое влияние. Принципы психологического влияния. Приемы и правила установления и поддержания психологического контакта. Упражнения на закрепление теории. Личностный блок. Личностные особенности участников тренинга.</p>
2.5	Основные типы психологического тренинга: коммуникативный тренинг	<p>Социально-психологический тренинг межличностного общения. Понятия: общение, партнерское общение, эффективное взаимодействие. Вербальное и невербальное общение. Техники установления и поддержания контакта. Парциальные цели беседы. Техники активного и эмпатийного слушания. Учет эмоциональных состояний партнеров по взаимодействию.</p>
2.6	Основные типы психологического тренинга: интеллектуальный тренинг	<p>Интеллектуальный тренинг как метод преобразования навыков мышления. Проектирование содержания тренинга креативности. Понятие «креативность». Этапы и барьеры креативного процесса. Возможности изучения креативности. Мозговой штурм как метод активного социально-психологического обучения. Общая структура тренинга креативности.</p>
2.7	Основные типы психологического тренинга: регулятивный тренинг	<p>Содержание и этапы тренинга уверенного поведения. Понятие «уверенность в себе» и «заверенное поведение». Индикаторы уверенного и неуверенного поведения. Источники уверенного, неуверенного и агрессивного поведения. Общая структура регулятивного тренинга.</p>
2.8	Основные типы психологического тренинга: мотивационный тренинг	<p>Содержание и этапы мотивационного тренинга. Понятие «мотивации». Внутренняя и внешняя мотивация. Классификации мотивов. Возможность изменения мотивации в процессе тренинга. Техники мотивационного тренинга. Общая структура мотивационного тренинга.</p>
2.9	Основные типы психологического тренинга: тренинг специальных умений	<p>Тренинги специальных умений. Тренинг эффективных продаж. Тренинг ведения переговоров. Тренинг формирования команды. Проектирование программ тренинга специальных умений. Общая структура тренинга специальных умений.</p>

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1. Методология психологического тренинга		

1.1	Введение в методологию тренинга	<p>Понятие психологического тренинга. Различные определения тренинга. Основные функции тренинга: диагностическая, преобразующая, корректирующая, профилактическая, адаптационная. Отличие тренинга от психотерапии. Виды психологического тренинга и их краткая характеристика. Анализ различных подходов к определению тренинга. Тренинг как метод преднамеренных изменений. Тренинг как группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности (Ю.Н. Емельянов). Тренинг как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью (Сенін М.). Тренинг как часть планируемой активности организации (Landy F.G.). Тренинг как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения; средство психологического воздействия (Л.А. Петровская). Тренинг как метод активного социального обучения (Г.А. Ковалев). Тренинг как метод группового консультирования (Б.Д. Парыгин). Тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личного бытия человека (С.И. Макшанов).</p>
1.2	История психологического тренинга	<p>Индивидуальная форма тренинга. Аутогенная тренировка (И.Г. Шульц). Программированные инструкции. Групповые формы тренинга. К. Левин и К. Роджерс как основоположники практики группового тренинга. Т-группы и их характеристика. М. Форверг как основоположник социально-психологического тренинга. Пять основных типов тренинга по М. Форвергу. СПТ в отечественной практике. Монография Л.А. Петровской, освещающая теоретические и методические аспекты социально-психологического тренинга. Цель и задачи СПТ. Групповые формы тренинга: интеллектуальный, тренинг принятия решений, тренинг уверенного поведения, мотивационный тренинг, тренинг креативности, сензитивный тренинг и др.</p>
1.3	Оценка эффективности психологического тренинга	<p>Оценка эффективности тренинга как метода преднамеренных изменений. Критерии эффективности. Четыре группы критериев по Д. Киркпатрик: реакции, научение, поведенческий критерий, результативный критерий. Психологические и предметные критерии. Вероятность преднамеренных изменений психологических феноменов человека в психологическом тренинге с точки зрения практиков: особенности психических процессов, навыки и умения, установки. отношения личности, представления о себе (Я-концепция), система ценностей и целей, уровень рефлексии, эффективность профессиональной деятельности, экономическое благополучие, состояние здоровья, продолжительность жизни.</p>
2. Методика проведения психологического тренинга		
2.1	Методика организации психологического тренинга	<p>Определение потребности в психологическом тренинге в профессионально ориентированных программах. Анализ профессиональных задач. Организационный анализ. Персональный анализ. Особенности комплектования групп психологического тренинга. Информирование претендентов. Численность группы. Возраст участников. Формальный статус участников. Образование и профессиональная принадлежность. Национальная и религиозная принадлежность. Индивидуально-психологические особенности участников. Критерии</p>

		невключения в группу тренинга: низкая мотивация, близкое родство (знакомство), ригидность, выраженные акцентуации шизоидного или возбудимого типа, наличие иной, чем у большинства группы специальности (для тренинга специальных умений), отклонения от психической нормы (психопатизация), количественный критерий, плохое актуальное соматическое состояние, негативное отношение со стороны участников группы, отношения непосредственного подчинения, возраст, существенно сниженный интеллектуальный потенциал, сексуальная девиация, резкий контраст профессиональной компетентности или личностного развития.
2.2	Методические особенности деятельности ведущих психологический тренинг	Требования к ведущему. Ошибки в деятельности ведущего. Характеристики эффективного тренера (В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящева). Качества, нежелательные для претендента на тренерскую работу (Г. Миккин). Оптимальный уровень нагрузки (количество программ) для тренера. Профессиональный рост ведущего психологический тренинг. Этические аспекты деятельности ведущего психологический тренинг
2.3	Деятельность ведущего на различных этапах тренинга	Этап создания работоспособности: знакомство участников, определение правил и принципов работы группы, решение определенных задач. Рефлексия тренера. Специфические эффекты этапа создания работоспособности. Этап ориентации: уточнение и конкретизация участниками своих индивидуальных целей в тренинге. Характерные эффекты этапа ориентации. Этап изменений: апробация и освоение новых установок, навыков и умений. Поэтапность формирования. Целостное действие. Диагностика на этапе изменения. Завершающий этап: получение каждым участником и группой в целом обобщенной и индивидуализированной информации об эффективности работы и возможностях ее продолжения, проработка вариантов применения полученных результатов на практике.
2.4	Методические особенности организации обратной связи	Понятие «обратной связи». Факторы, определяющие специфику организации обратной связи в ходе тренинга. Позитивная и негативная обратная связь. Варианты организации обратной связи в тренинге. Виды обратной связи. Средства подачи материализованной обратной связи.
2.5	Факторы переноса результатов тренинга в профессиональную реальность	Понятие «переноса» в узком и широком смысле слова. Требования, соблюдение которых ведет к высокой вероятности переноса результатов тренинга в профессиональную реальность (Вексли и Латама). Факторы «силы эффекта» тренинга. Факторы «последствия эффекта» тренинга.
2.6	Психодиагностические возможности тренинга	Диагностические возможности тренинга: отбор и подбор персонала, адаптация персонала к ценностям и целям организации, развитие персонала, развитие философии и стратегии организации, формирование команд и автономных рабочих групп, решение психогигиенических и психопрофилактических задач. Методические средства, позволяющие решать диагностические задачи.

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.

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Методология психологического тренинга.	Опрос, решение ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители), интерактивные задания, исследовательский проект, типовые вопросы к письменному опросу (контрольной работе)
2.	Методика проведения психологического тренинга.	Комплексное проблемно-аналитическое задание, творческие задания, информационный проект, дискуссионные процедуры, тестирование

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

Типовые тесты

1. Понятие «социально-психологический тренинг» в психологическую теорию и практику ввел:

- А) К. Роджерс
- Б) М. Форверг
- В) К. Левин
- Г) Р. Липпит

2. Анализ жизненных сценариев характерен для:

- А) Т-групп
- Б) трансактной модели;
- В) когнитивно-поведенческой модели
- Г) бихевиорально-ориентированных групп

3. В Советском Союзе СПТ получил распространение в следующие годы:

- А) 80-годы XX века
- Б) начало XXI века
- В) 90-годы XX века
- Г) 70-годы XX век

4. Первая в России монография, посвященная теории и методике СПТ была написана:

- А) С.И. Макшановым
- Б) С.Л. Рубинштейном
- В) Г.М. Андреевой

Г) Л.А. Петровской

5. В каком году впервые возникли групповые формы тренинга:

- А) 1946 г.
- Б) 1982 г.
- В) 1970 г.

8. Основная цель социально-психологического тренинга это:

- А) расширение сферы осознания участников
- Б) личностный рост
- В) разрешение внутриличностных конфликтов
- Г) повышение коммуникативной компетентности

9. Наличие протагониста характерно для:

- А) психогимнастики
- Б) психодраматических приемов
- В) ролевой игры
- Г) дебрифинга

10. Способ организации разыгрывания ролей, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ними, называется:

- А) «аквариум»
- Б) «зеркало»
- В) «дублирование»
- Г) «параллель»

11. Способ организации разыгрывания ролей, когда роль главного героя поочередно исполняется всеми участниками группы, называется:

- А) «дублирование»
- Б) «ротация ролей»
- В) «отражение»
- Г) «параллель»

12. Описание ведущим характеристики роли и побуждение участника к ее разыгрыванию от-носится к:

- А) психодраматическому приему
- Б) ролевой игре
- В) психогимнастическим упражнениям
- Г) методу фиксированной роли

13. Н. В. Дзен и Ю. В. Пахомов считают, что регулярные тренинговые занятия проводятся:

- А) 1-2 раза в месяц
- Б) 1-2 раза в неделю
- В) в течение 3-х дней
- Г) на протяжении недели

14. Н. В. Дзен и Ю. В. Пахомов считают, что эпизодические встречи проводятся:

- А) 1-2 раза в месяц
- Б) 1-2 раза в неделю
- В) в течение 3-х дней
- Г) на протяжении недели

15. Установите соответствие между групповыми методами психологического тренинга и их характеристиками.

1) Групповая дискуссия	А) Действие является специально организованным обсуждением, рефлексией происходящего и подразумевает процесс, обратный инструктажу
2) Психодрама	Б) Человек судит о своём мире с помощью понятийных систем или моделей (конструкторов), которые он создаёт и затем пытается приспособить к объективной действительности
3) Дебрифинг	В) Свободный вербальный обмен знаниями и мнениями между участниками групп
4) Методы фиксированных ролей	Г) Разыгрывание участниками ролей в моделируемых жизненных

16. Установите соответствие между фазой психологического тренинга и ее целью.

1) Фаза лабилизации	А) Установление благоприятного психологического климата в группе
2) Фаза разогрева	Б) Отработка и овладение навыками, которые помогут объединить группу, развить умение взаимодействовать в команде, находить общее между участниками
3) Завершающая фаза	В) Формирование активного рабочего настроения, диагностика психологической атмосферы в группе
4) Фаза обучения	Г) Подведение итогов, снятие напряжения

17. Соблюдение этого принципа является главным требованием к поведению участников тренинга. Речь идет о реальном включении каждого участника в интенсивное групповое взаимодействие с целью целенаправленного познания себя, партнера, группы вообще. В повседневной жизни человек под влиянием разных обстоятельств нередко замыкается в себе и концентрируется лишь на собственных проблемах. Задача состоит в том, чтобы помочь ему научиться объединять эту замкнутость на себя с активной включённостью в другого, в анализ групповых процессов. На занятиях поощряется конструктивная полемика между всеми участниками, включая руководителя.

Контрольный вопрос: О каком принципе проведения психологического тренинга идет речь в данной задаче?

Варианты ответов:

- а) принцип персонификации высказываний
- б) принцип доверительности
- в) принцип конфиденциальности
- г) принцип активности

18. На данном этапе тренинга происходит налаживание первичного контакта между участника-ми и тренерами и внутри группы и преследует сразу ряд целей. Во-первых, это введение участников в курс дела: им сообщается информация о целях тренинга и его структуре, дается примерный план конкретного содержания предстоящей им деятельности. Участники делятся друг с другом и с тренерами своими ожиданиями, тренеры, в свою очередь, осмысливают и оценивают услышанное. На первом этапе тренинга участники последовательно представляются и рассказывают о себе и своих целях на тренинге. Проводятся те или иные упражнения на знакомство.

Контрольный вопрос: Как называется данный этап психологического тренинга?

Варианты ответов:

- а) основной обучающий
- б) вводный этап
- в) завершающий этап
- г) интегративный этап

19. Согласно этому принципу участники группы должны делать акцент на эмоциональных состояниях и проявлениях (своих собственных и партнеров по группе) и во время обратной связи, если возможно, использовать язык, который фиксирует такое состояние. Примером данной формы языка есть констатация типа: «Твоя манера говорить на повышенных тонах вызывает у меня раздражение». Для повседневного общения обращение в подобной эмоционально акцентированной манере не является типичным. Соответственно перед каждым участником ставится задача перестроить стиль своего общения и, в частности, выработать умение «ловить», четко идентифицировать и адекватно высказать свои чувства.

Контрольный вопрос: О каком принципе проведения психологического тренинга идет речь в данной задаче?

Варианты ответов:

- а) принцип персонификации высказываний.
- б) принцип доверительности.
- в) принцип акцентирования на языке чувств.
- г) принцип активности

Типовые вопросы

1. Соотношение понятий «психокоррекция», «психологический тренинг», «психотерапия».
2. Функции психогимнастических упражнений и область их использования в групповом тренинге.
3. Основные этапы развития группы.
4. Классификация ролей в группе.
5. Правила отбора участников в группу психологического тренинга.
6. Роль этических норм в деятельности ведущего группы.
7. Основные этические нормы, регулирующие деятельность тренера.
8. Правила использования видеозаписей в тренинге.
9. Ключевые роли тренера.
10. Стили руководства группой и их влияние на групповую динамику.
11. Требования к личности ведущего группы.
12. Содержание понятия «обратная связь». Правила использования обратной связи в группе.
13. Основные этапы организации групповой работы.
14. Основные этапы истории психологического тренинга.
15. Краткая характеристика важнейших направлений развития групповых методов.
16. Гуманистическое направление развития группового психологического метода.
17. Групповой процесс в гештальт-терапии.
18. Психодрама как метод групповой работы.
19. Особенности проведения бихевиорально-ориентированных групп.
20. Окно Джогарри как модель развития самопознания участников в группе тренинга.
21. Правила организации и проведения групповой дискуссии.
22. Балинтовские группы. История их возникновения. Цель и задачи Балинтовских групп.
23. Домашняя работа как метод развития рефлексии участников тренинга.
24. Организация процедуры знакомства участников.

25. Организация завершения групповой работы.
26. Правила групповой работы.
27. Классификация основных типов групп.
28. Правила организации и проведения обучающих групп.
29. Правила организации и проведения рабочих групп.
30. Правила организации и проведения консультационных групп.
31. Правила организации и проведения психотерапевтических групп.
32. Соотношение понятий «содержание» и «процесс» в рамках психологического тренинга.
33. Активное слушание как метод ведения группы. Стадии активного слушания.
34. Обсуждение /шеринг/ как метод ведения группы.
35. Сопереживание как метод ведения группы.
36. Использование вопросов в управлении групповым процессом. Типы вопросов.
37. Цели и задачи социально-психологического тренинга.
38. Основные модели СПТ.
39. Ролевые игры как важнейший тренинговый метод.
40. Основные правила разработки сценария тренинга.
41. Специфика работы тренера на различных стадиях группового процесса.
42. Принципы отбора участников в группу психологического тренинга.
43. Техники управления конфликтными ситуациями в группе.

Типовые ситуационные задачи

Задание 1.

Этот этап тренинга подразумевает собственно передачу знаний, умений, навыков – иными словами, нового опыта в целом. Этот опыт должен быть вначале обозначен, затем объяснен и передан. Участники призваны воспринять и осмыслить этот опыт, таким образом присвоив его. Далее следует практика, попытки непосредственного применения полученного опыта в условиях тренинга. И только после этого может быть проведена оценка усвоения опыта участниками, а значит, оценка достижения цели данного этапа тренинга и курса в целом. Такова в общем виде схема любого тренинга. Соответственно, подбор упражнений и иных видов активности в вашего тренинга должен логически следовать именно такой схеме. Любая информация требует времени для ре-флексии и присвоения, иначе человек перестает воспринимать. Необходимо ее выдавать постепенно. На данном этапе используется индивидуальная и коллективная рефлексия, выделяются промежутки для обратной связи. Этот этап является важнейшим, без него любые, даже ценнейшие сведения, рискуют остаться в сознании участников оторванными от жизни абстракциями или и вовсе вскоре забыться. Здесь уместно использование разборов как реальных случаев из практики, так и специальной созданных кейсов, в зависимости от специфики вашей темы.

Контрольный вопрос: Как называется данный этап психологического тренинга?

Задание 2.

Основоположником этого метода является Джордж Келли. Согласно Д. Келли, человек судит о своем мире с помощью понятийных систем, или моделей (конструктов), которые он создает и затем пытается приспособить к объективной действительности. Основной постулат теории личностных конструктов гласит: «Процессы личности — это проложенные в психике каналы, в русле которых человек прогнозирует события». Под прогнозируемыми событиями следует понимать и ожидаемую человеком успешность собственных действий, что отражается на его поступках. Люди - это не только то, как они себя представляют, но также и то, что они делают. Таким образом, Д. Келли подчеркивает неразрывную связь жизненного опыта человека и его представления о себе. Согласно Д. Келли, роль тренера- воодушевить клиента и помочь ему изменить

свое открытое поведение. В свою очередь «это изменение, в случае успешности, позволит клиенту осознать и интерпретировать себя иначе, тем самым стать более эффективным человеком». В классическом виде суть этого метода раскрывается в четырех этапах.

Контрольный вопрос: Как называется данный групповой метод психологического тренинга?

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). Виды 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; недостаточно 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.

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).

Критерии 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.

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 оформляется 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 усваиваемый 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. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. Методология и технология [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.Э. Пахальян. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 206 с. — 978-5-4486-0379-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76798.html>
2. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] /

Г.И. Марасанов. — Электрон. текстовые данные. — М.: Когито-Центр, 2001. — 251 с. — 5-89353-042-X. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Теория и методология психологии [Электронный ресурс]: постнеклассическая перспектива / В.М. Аллахвердов [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Институт психологии РАН, 2007. — 528 с. — 978-5-9270-0093-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47576.html>
2. Мрочко О.Г. Психолого-педагогический тренинг как способ стимулирования физического развития студентов [Электронный ресурс]: методические рекомендации / О.Г. Мрочко. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. — 44 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46515.html>

8.3. Периодические издания

1. Электронный журнал «Психологическое консультирование» - Режим доступа: <https://Professional.ru>
2. 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. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/27429.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. www.gumer.info - электронная библиотека Гумер.
2. www.zipsites.ru —бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. www.elibraru.ru - бесплатная электронная Интернет библиотека.

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.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- 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 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 нормативных правовых актов.

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 рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом 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. Это необходимо и в связи с постоянными изменениями законодательства в изучаемой сфере.

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

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для

осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

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

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 38 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт. комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

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

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 на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

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.

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:

- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач;
- деловая игра;
- 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, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами 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.