

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Социально-психологический тренинг

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

Москва
2022

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Универсальные	Коммуникация	УК-4
Профессиональные		ПК-5
Профессиональные		ПК-9

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1: -подбирает и формирует команду, распределяет обязанности, функции, задачи между ее членами, определяет конкретных исполнителей, руководить их работой, координирует и контролирует работу членов команды.</p> <p>УК-3.3: -вырабатывает командную стратегию для достижения поставленных целей, расставляет приоритеты и изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации</p> <p>УК-3.2: -определяет правила командной работы, способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, стратегию взаимодействия членов команды, устанавливает разные виды коммуникации для руководства командой и достижения поставленной цели, решает конфликтные ситуации, возникшие в ходе работы команды</p>
УК-4	Способен применять современные коммуникативные	<p>УК-4.2: -применяет современные коммуникативные технологии на иностранном языке (языках) для академического и профессионального</p>

	технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	взаимодействия УК-4.1: -применяет современные коммуникативные технологии на русском языке для академического и профессионального взаимодействия
ПК-5	Способен оценивать эффективность и пути совершенствования консультативной деятельности.	ПК-5.1: -анализирует возможности и ограничения используемых технологий, методов и средств в процессе психоконсультирования и психотерапии с учетом возрастного и психофизического развития личности, а также культурных и гендерных различий 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-5.2: -выявляет особенности и возможные 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-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. ПК-9.1: -владеет методикой организации и проведения различных форм занятий, проведением интерактивных форм занятий с использованием современных средств информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в соответствии с возрастными и психофизическими особенностями 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-3		
	<p>-закономерности группового процесса, -особенности и роли ведущего в различных подходах; –виды и способы управления групповой динамикой в тренинговой группе</p>	<p>-эффективно управлять групповой динамикой на разных этапах развития группы; -эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности, -вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества -профессионально воздействовать на индивида, группу, с целью оказания психологической помощи, в рамках профессиональной компетенции</p>	<p>-эффективным взаимодействием и воздействием на группу современными психосоциальными технологиями; - навыками использования психодиагностических методов для выявления психологических проблем личности и их корректной интерпретации; -навыками применения основных методов социально-психологического тренинга.</p>
	УК-4		
	<p>- психологические компоненты коммуникационных процессов в тренинговой группе</p>	<p>-применять коммуникативные приемы грамотного реагирования на поведение участников группового тренинга -налаживать обратную связь в тренинге</p>	<p>- основными психологическими приемами построения коммуникационного процесса в рамках психологического тренинга</p>
	ПК-5		
	<p>-правила и особенности составления тренинговых программ; -структурные элементы тренинговых занятий; -критерии</p>	<p>-оценивать эффективность применения групповых методов; -анализировать представление о себе как субъекте профессиональной деятельности -расширять, углублять и совершенствовать свой</p>	<p>-владеть критериями оценки эффективности социально-психологического тренинга; -методиками познания себя и своих индивидуально-психологических особенностей, которые важны для личностного и</p>

	эффективности социально-психологического тренинга; -требования к личности тренера как к главному инструменту эффективной работы	личностный и профессиональный потенциал, осуществлять непрерывные процессы самопознания и саморазвития	профессионального роста; -способностью осознанию себя (своей личности) и обдумыванию возможных изменений, актуализации позитивного отношения к себе и более глубокому пониманию других людей
ПК-9			
	-основные понятия социально-психологического тренинга как вида психологической помощи и как активного психолого-педагогического метода обучения	-структурировать процесс проведения социально-психологического тренинга, -осознанно подходить к выбору методов и средств психологического влияния	-навыками составления и оформлении программы группового социально-психологического тренинга, -навыками анализа тренингового занятия; -навыками проведения отдельных фрагментов социально-психологического тренинга; -технологиями и приемами организации и ведения современных тренингов.

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: «Консультативная психология: теория и практика», «Современные методы и техники психоконсультирования и психотерапии», «Методология и методика психологического тренинга» и др.

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>Формы обучения</i>
		<i>Очно-заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	12
	Занятия семинарского типа	24

Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	0,15
Самостоятельная работа (СРС)	79,85

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. Очно-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 занятия	
1.	Социально-психологический как метод практической психологии.	2		3				9
2.	Психологические особенности тренинговой группы. динамика.	2		3				9
3.	Классификация и основные виды тренинговых групп.	2		3				9
4.	Ведущий тренинговой группы.	1		3				9
5.	Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	1		3				9
6.	Разогревающие техники и игры.	1		3				9
7.	Обратная связь в тренинге: игры и психотехники,	1		2				9

	направленные на получение обратной связи.							
8.	Социальная перцепция в тренинге: игры и перцептивной направленности.	1		2				8
9.	Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.	1		2				8,85
	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.	Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.	Краткая история развития групповых методов психотерапии и практической психологии. Групповая психотерапия и гипноз. Социально-психологические аспекты групповых методов. Групповые методы в психоанализе и других западных психологических школах. Групповые методы работы психологов и психотерапевтов в России. Современные групповые методы. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг». Общее представление о социально-психологическом тренинге. Основные парадигмы тренинга: дрессуры, репетиторства, наставничества, развития субъектности. Изменения как эффект обучения и развития. Классификация тренингов. Отличия социально-психологического тренинга от бизнес-тренинга
2.	Психологические особенности тренинговой группы. Групповая динамика.	Цели и задачи тренинговой группы. Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы. Ролевые позиции в группе. Групповая сплоченность. Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп. Качественный и количественный состав тренинговых групп. Этапы развития группы. Две линии группового развития. Идеальная модель развития группы. Стадии развития групп со спонтанной динамикой. Стадии развития групп с управляемой динамикой. Кризисы роста в развитии тренинговой группы
3.	Классификация и основные виды	Критерии классификации тренинговых групп. Поведенческий подход. Гештальтподход. Групп -

	тренинговых групп.	аналитический подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Телесно-ориентированный подход. НЛП-группы
4.	Ведущий тренинговой группы.	Основные роли ведущего тренинговой группы. Стили руководства группой. Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы. Имидж тренера. Ответственность тренера за влияние. Ошибки тренера. «Потолок» профессионализма. Предотвращение «выгорания».
5.	Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	Целеполагание как основа тренинговой программы. Экстернальные и интернальные цели. Критерии составления тренинговой программы. Мотивационная готовность участия в группе. Сценарии тренинговых занятий. Тренинг на рынке образовательных услуг. Продажа тренинга: позиционирование товара; подготовка рекламно-мотивационной программы; поиск клиентов
6.	Разогревающие техники и игры.	Атрибуты и значение игры в социально-психологическом тренинге. Классификация игр. Этапы работы с играми. Мотивирующая сила игр. Преимущества и ограничения игр. Значение разогрева в тренинге. Разминка-разогрев. Представление участников. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга. Игры и психотехники. Знакомство. Compliment. Надувная кукла. Спутанные цепочки. Встреча взглядами. Коллективный счет. Выбор траектории
7.	Обратная связь в тренинге: игры и психотехники, направленные на получение обратной связи.	Феномен обратной связи и его значение в групповой работе. Навыки обратной связи. Виды обратной связи. Игры и психотехники. Мой портрет глазами группы. Первая проба на роль. Дискуссия в ролях друг друга. Ответы за другого. Молчащее и говорящее зеркала. Рекламный ролик. Самосуд. Стул откровений.
8.	Социальная перцепция в тренинге: игры и психотехники социально-перцептивной направленности.	Феномен социальной перцепции и его значение в групповой работе. Игры и психотехники. Я знаю, что тебе приснилось. Зубы дареного коня. Личный герб и девиз. Белые маги – черные маги. Шахматы.
9.	Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.	Коммуникация как психологический феномен. Тренингкоммуникативных умений. Игры и психотехники. Катастрофа в пустыне. Ищу друга. Альтернатива. Короткие неструктурированные интервенции. Техники структурированных интервенций. Барьеры и блокады в групповой работе. Процедуры, стимулирующие работу группы и восстанавливающие рабочую атмосферу.

		Исследование проекций. соперничества.	Ликвидация
--	--	--	------------

6.2.2.Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.	1. Краткая история развития групповых методов психотерапии и практической психологии. 2. Групповая психотерапия и гипноз. 3. Социально-психологические аспекты групповых методов. 4. Групповые методы в психоанализе и других западных психологических школах
2.	Психологические особенности тренинговой группы. Групповая динамика.	1. Цели и задачи тренинговой группы. 2. Преимущества групповой формы психологической работы. 3. Групповые нормы. 4. Ролевые позиции в группе. 5. Групповая сплоченность. Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп. Качественный и количественный состав тренинговых групп.
3.	Классификация и основные виды тренинговых групп.	1. Критерии классификации тренинговых групп. 2. Поведенческий подход. 3. Гештальтподход. Групп аналитический подход.
4.	Ведущий тренинговой группы.	1. Основные роли ведущего тренинговой группы. 2. Стили руководства группой. 3. Четырехмерная функциональная модель ведения групп.
5.	Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	1. Целеполагание как основа тренинговой программы. 2. Экстернальные и интернальные цели. 3. Критерии составления тренинговой программы. 4. Мотивационная готовность участия в группе. 5. Сценарии тренинговых занятий.
6.	Разогревающие техники и игры.	1. Атрибуты и значение игры в социально-психологическом тренинге. Классификация игр. 2. Этапы работы с играми. Мотивирующая сила игр. 3. Преимущества и ограничения игр.
7.	Обратная связь в тренинге: игры и психотехники, направленные на получение обратной связи.	1. Феномен обратной связи и его значение в групповой работе. Навыки обратной связи. 2. Виды обратной связи.
8.	Социальная перцепция в тренинге: игры и психотехники	1. Феномен социальной перцепции и его значение в групповой работе.

	социально-перцептивной направленности.	2. Игры и психотехники. Я знаю, что тебе приснилось. Зубы дареного коня. Личный герб и девиз. Белые маги – черные маги. Шахматы.
9.	Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.	1. Коммуникация как психологический феномен. 2. Тренинг коммуникативных умений. 3. Игры и психотехники. Катастрофа в пустыне. Ищудруга. Альтернатива

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.	Краткая история развития Общее представление о социально-психологическом тренинге. Основные парадигмы тренинга: дрессуры, репетиторства, наставничества, развития субъектности. Изменения как эффект обучения и развития. Классификация тренингов. Отличия социально-психологического тренинга от бизнес - тренинга.
2.	Психологические особенности тренинговой группы. Групповая динамика.	Этапы развития группы. Две линии группового развития. Идеальная модель развития группы. Стадии развития групп со спонтанной динамикой. Стадии развития групп с управляемой динамикой. Кризисы роста в развитии тренинговой группы.
3.	Классификация и основные виды тренинговых групп.	Групп - аналитический подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Телесно-ориентированный подход. НЛП-группы.
4.	Ведущий тренинговой группы.	Деятельность ведущего, направленная на группу в целом. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы. Имидж тренера. Ответственность тренера за влияние. Ошибки тренера. «Потолок» профессионализма. Предотвращение «выгорания».
5.	Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	Тренинг на рынке образовательных услуг. Продажа тренинга: позиционирование товара; подготовка рекламно-мотивационной программы; поиск клиентов.
6.	Разогревающие техники и игры.	Значение разогрева в тренинге. Разминка-разогрев. Представление участников. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга. Игры и психотехники. Знакомство. Compliment. Надувная кукла. Спутанные цепочки. Встреча взглядами. Коллективный счет. Выбор траектории.
7.	Обратная связь в тренинге: игры и психотехники, направленные на получение обратной связи.	Игры и психотехники. Мой портрет глазами группы. Первая проба на роль. Дискуссия в ролях друг друга. Ответы за другого. Молчащее и говорящее зеркала. Рекламный ролик. Самосуд. Стул откровений.
8.	Социальная перцепция в	Игры и психотехники. Я знаю, что тебе приснилось.

	тренинге: игры и психотехники социально-перцептивной направленности.	Зубы дареного коня. Личный герб и девиз. Белые маги – черные маги. Шахматы.
9.	Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.	Барьеры и блокады в групповой работе. Процедуры, стимулирующие работу группы и восстанавливающие рабочую атмосферу. Исследование проекций. Ликвидация соперничества.

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.	Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.	Комплексное проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект, информационный проект, дискуссионные процедуры
2.	Психологические особенности тренинговой группы. Групповая динамика.	Опрос, решение ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители), комплексное проблемно-аналитическое задание
3.	Классификация и основные виды тренинговых групп.	Творческие задания, исследовательский проект, дискуссионные процедуры, типовые вопросы к письменному опросу (контрольной работе)
4.	Ведущий тренинговой группы.	Опрос, интерактивные задания, дискуссионные процедуры, типовые задания к интерактивным занятиям,
5.	Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления	Опрос, творческие задания, решение ситуационной задачи, комплексное проблемно-аналитическое задание

6.	Разогревающие техники и игры.	Решение ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители), интерактивные задания,
7.	Обратная связь в тренинге: игры и психотехники, направленные на получение обратной связи.	Комплексное проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект, информационный проект, дискуссионные процедуры
8.	Социальная перцепция в тренинге: игры и психотехники социально-перцептивной направленности.	Опрос, решение ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители), комплексное проблемно-аналитическое задание
9.	Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.	Информационный проект, дискуссионные процедуры

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. Ролевая игра в психодраме.
2. Личность эффективного тренера.
3. Диагностика и коррекция агрессивности у подростков методами социально-психологического тренинга.
4. Диалогическое консультирование в социально-психологическом тренинге.
5. Игра как средство психокоррекции.
6. Тренинг консультантов: методические указания.
7. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.
8. Психокоррекция страхов средствами социально-психологического тренинга.
9. Психотерапевтический эффект в ролевой игре.
10. Психокоррекционное воздействие сказок в рамках социально-психологического тренинга.
11. Групповая психотерапия и социально-психологический тренинг: сходство и различие
12. Основные направления психокоррекции детской агрессивности средствами социально-психологического тренинга.
13. Убеждения в НЛП и работа с ними в формате тренинга.
14. Этика тренера.
15. Тренинг детско-родительских отношений

Типовые кейс-измерители

Тема 1. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.

Объясните свое отношение к утверждению «Тренинг не является моделью жизни, а должен являться частью реальной жизни его участников».

Какое место среди мета-методов практической психологии занимает социально-психологический тренинг?

В чем заключается польза социально-психологического тренинга для клиента?

Тема 2. Психологические особенности тренинговой группы. Групповая динамика.

Для чего служит типологизация тренинговых групп и как она может быть полезна психологу?

Раскройте сущность понятия «полисубъектное взаимодействие».

Почему именно уровни взаимодействия могут служить основанием для выделения типов тренинговых групп?

Тема 3. Классификация и основные виды тренинговых групп.

Как влияют личностные особенности тренера на выбор подхода?

Конкретизируйте важнейшие задачи тренинговой группы в каждом подходе. Нужно ли объяснять клиентам сущность подхода?

Тема 4. Ведущий тренинговой группы.

Назовите основные ошибки ведущего при проведении тренинга и раскройте их сущность.

Как зависит «выгорание» от личностных особенностей тренера? Меняется ли стиль руководства тренера в зависимости от группы?

Тема 5. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления.

Чем отличается тренинговая программа от мотивационной? Как формируется цена тренинга?

Существуют ли свободные ниши на российском рынке тренингов?

Тема 6. Разогревающие техники и игры.

В чем состоят особенности детской игры, позволяющие использовать ее как психотерапевтическое средство?

В чем заключается диагностическая функция разогрева?

Какие процедуры являются необходимыми, чтобы игра в тренинге вышла за рамки развлекательного мероприятия?

Тема 7. Обратная связь в тренинге: игры и психотехники, направленные на получение обратной связи.

Каковы опасности обратной связи в тренинге?

Должен ли тренер участвовать в психотехниках, ориентированных на негативную обратную связь? Почему?

Какие психологические эффекты имеет позитивная обратная связь?

Тема 8. Социальная перцепция в тренинге: игры и психотехники социально-перцептивной направленности.

Как вы считаете, следует ли анализировать в группе отрицательные эмоции, возникающие у участников по поводу некоторых упражнений? Объясните почему.

Согласны ли вы с утверждением: «Конфликтов в группе следует избегать во что бы то ни стало, так как они разрушительны для группы»? Почему?

Как вы думаете, меняется ли специфика социальной перцепции в зависимости от состава тренинговой группы?

Тема 9. Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.

Опишите наиболее подходящие внешние условия для проведения тренинга коммуникативных умений.

Объясните, почему желательно ограничить коммуникацию участников с «внешним» миром.

Какие блоки можно выделить в содержании тренинга коммуникативных умений? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы, согласно подходу И.Ялома.

Темы для исследовательских, информационных проектов:

1. Правила работы с группой.

2. Структура потребностей человека, приходящего на психотерапевтическую группу.
3. Правила, которые позволяют вам определять норму и не норму в особенностях и поведении участников.
4. Принципы комплектования групп.
5. Определение групповой динамики.
6. Элементы групповой динамики.
7. Структура группы и проблема лидерства.
8. Стадии развития группы.
9. Гештальттерапия. Особенности применения в психологическом тренинге.
10. Музыкалотерапия. Возможности и особенности включения элементов музыкалотерапии в тренинг.
11. Логика построения и организации программы тренинга.
12. Телесноориентированные техники.
13. Описание программы психологического тренинга.
14. Действия психолога-тренера в трудных случаях.

Типовые вопросы

1. Методы активного социально-психологического обучения.
2. Цели и задачи изучения методов активного социально-психологического обучения.
3. Классификация базовых методов активного социально-психологического обучения.
4. Социально-психологический тренинг и его виды.
5. Механизмы и методы психологического воздействия на личность.
6. Основные теоретические понятия активного социально-психологического обучения.
7. Тренинговая группа и ее особенности.
8. Фазы развития группы тренинга.
9. Руководитель тренинговой группы и его функции.
10. Личность и профессиональные навыки руководителя группы.
11. Общая характеристика тренингов личностного роста. Особенности тренинговой работы в Т-группах.
12. Группы встреч (Е-группы).
13. Группы гештальт-ориентации.
14. Группы тренинга трансактного анализа.
15. Теоретические основы поведенческих тренингов.
16. Приемы и упражнения, используемые в групповых поведенческих тренингах.
17. Направления работы в поведенческих тренингах.
18. Общая характеристика групповой дискуссии.
19. Основные цели и психологические эффекты групповой дискуссии.
20. Условия успешности групповой дискуссии.
21. Психологические эффекты игровой деятельности.
22. Классификация имитационных игр.
23. Психодрама.
24. Деловая игра.

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.

б). 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 литература

1. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Марасанов Г.И.. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 251 с. — ISBN 5-89353-042-X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88390.html>
2. Пачина Н.Н. Основы тренинговой деятельности : учебное пособие / Пачина Н.Н., Поздняков С.А.. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 39 с. — ISBN 978-5-88247-910-6. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88799.html>

8.2 Дополнительная литература

1. Тренинг психологической готовности к социальной работе : курс лекций / составители Е. И. Зритнева. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 137 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92770.html>
2. Мрочко, О. Г. Психолого-педагогический тренинг как способ стимулирования физического развития студентов : методические рекомендации / О. Г. Мрочко. — Москва : Московская государственная академия водного транспорта, 2015. — 44 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/46515.html>
3. Полякова, И. Л. Организация тренингов. Практикум : учебное пособие / И. Л. Полякова, В. К. Воробьев. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 103 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/54131.html>

8.3. Перечень периодических изданий

1. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия Педагогика и психология / : Московский городской педагогический университет ; учредитель и издатель Московский городской педагогический университет. — 2021 — . — Москва, 2021 — . — Ежекв. — ISSN 2076-9121. — 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. — 2021 — . — Москва, 2021 — . — Выходит 6 раз в год. — ISSN 0137-0936. — 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. – 2021 – . – Пермь, 2021 – . – Ежекв. – ISSN 2078-7898. – 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. – 2022 – . – Москва, 2022 – . – Ежекв. – ISSN 1998-4618. – 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. – 2018 – . – Москва, 2018 – . – Ежекв. – ISSN 2313-1683. – 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. – 2022 – . – Томск, 2022 – . – Ежемес. – ISSN 1609–624X. – 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. – 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. – 2022 – . – Москва, 2022 – . – Ежекв. – ISSN 2079-6617. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/27429.html>

9. Педагогика и психология образования / : Московский педагогический государственный университет ; учредитель и издатель Московский педагогический государственный университет. – 2023 – . – Москва, 2023 – . – Ежекв. – ISSN 2500-297X. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/70186.html>

10. Психология обучения / : Современная гуманитарная академия ; учредитель и издатель Современная гуманитарная академия. – 2018 – . – Москва, 1999 – . – Ежемес. – ISSN 1561-2457. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/48098.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. Электронная библиотека Гумер : сайт – Москва, 2006. – . – URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/

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:

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:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- 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 магистратуры, 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.

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:

- 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**

Социально-психологический тренинг

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

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Универсальные	Коммуникация	УК-4
Профессиональные		ПК-5
Профессиональные		ПК-9

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1: -подбирает и формирует команду, распределяет обязанности, функции, задачи между ее членами, определяет конкретных исполнителей, руководить их работой, координирует и контролирует работу членов команды.</p> <p>УК-3.3: -вырабатывает командную стратегию для достижения поставленных целей, расставляет приоритеты и изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации</p> <p>УК-3.2: -определяет правила командной работы, способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, стратегию взаимодействия членов команды, устанавливает разные виды коммуникации для руководства командой и достижения поставленной цели, решает конфликтные ситуации, возникшие в ходе работы команды</p>

УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>УК-4.2: -применяет современные коммуникативные технологии на иностранном языке (языках) для академического и профессионального взаимодействия</p> <p>УК-4.1: -применяет современные коммуникативные технологии на русском языке для академического и профессионального взаимодействия</p>
ПК-5	Способен оценивать эффективность и пути совершенствования консультативной деятельности.	<p>ПК-5.1: -анализирует возможности и ограничения используемых технологий, методов и средств в процессе психоконсультирования и психотерапии с учетом возрастного и психофизического развития личности, а также культурных и гендерных различий</p> <p>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.</p> <p>ПК-5.2: -выявляет особенности и возможные 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</p>
ПК-9	Способен овладеть методикой и приемами преподавания с применением активных психолого-педагогических методов обучения	<p>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.</p> <p>ПК-9.1: -владеет методикой организации и проведения различных форм занятий, проведением интерактивных форм занятий с использованием современных средств информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в соответствии с</p>

		возрастными и психофизическими особенностями 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-3		
	-закономерности группового процесса, -особенности и задачи роли ведущего в различных подходах; □ виды и способы управления групповой динамикой тренинговой группе	-эффективно управлять групповой динамикой на разных этапах развития группы; -эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности, -вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества -профессионально воздействовать на индивида, группу, с целью оказания психологической помощи, в рамках профессиональной компетенции	-эффективным взаимодействием и воздействием на группу современными психосоциальными технологиями; -навыками использования психодиагностических методов для выявления психологических проблем личности и их корректной интерпретации; -навыками применения основных методов социально-психологического тренинга.
	УК-4		
	- психологические компоненты коммуникационных процессов в тренинговой группе	-применять коммуникативные приемы грамотного реагирования на поведение участников группового тренинга -налаживать обратную связь в	- основными психологическими приемами построения коммуникационного процесса в рамках психологического тренинга

		тренинге	
	ПК-5		
	-правила и особенности составления тренинговых программ; -структурные элементы тренинговых занятий; -критерии эффективности социально-психологическог о тренинга; -требования к личности тренера как к главному инструменту эффективной работы	-оценивать эффективность применения групповых методов; -анализировать представление о себе как субъекте профессиональной деятельности -расширять, углублять и совершенствовать свой личностный и профессиональный потенциал, осуществлять непрерывные процессы самопознания и саморазвития	-владеть критериями оценки эффективности социально-психологического тренинга; -методиками познания себя и своих индивидуально-психологических особенностей, которые важны для личностного и профессионального роста; -способностью осознанию себя (своей личности) и обдумыванию возможных изменений, актуализации позитивного отношения к себе и более глубокому пониманию других людей
	ПК-9		
	-основные понятия социально-психологическог о тренинга как вида психологическо й помощи и как активного психолого-педагогического метода обучения	-структурировать процесс проведения социально-психологического тренинга, -осознанно подходить к выбору методов и средств психологического влияния	-навыками составления и оформлении программы группового социально-психологического тренинга, -навыками анализа тренингового занятия; -навыками проведения отдельных фрагментов социально-психологического тренинга; -технологиями и приемами организации и ведения современных тренингов.

3.2.Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
-------------------------	------------------------------	---

ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО / ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.

	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.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВОЛЕТВОРИТЕЛЬНО / НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - 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

Тесты УК-1

1. Какой из нижеперечисленных элементов является неотъемлемой частью социально-психологического тренинга?
 - a) Лекции и теоретические занятия
 - b) Интерактивные игры и упражнения**
 - c) Индивидуальные психотерапевтические сессии
 - d) Медитация и йога
2. В какой целью могут проводиться социально-психологические тренинги?
 - a) Для изучения психологических теорий и концепций
 - b) Для развития навыков коммуникации и лидерства**
 - c) Для диагностики и лечения психических расстройств
 - d) Для достижения глубокой медитативной релаксации
3. Социально-психологический тренинг основывается на каких принципах?

- a) Принцип экстрасенсорики и магии
 - b) Принцип психоанализа и использования сновидений
 - c) Принципы структурной психодинамики и гештальт-терапии
 - d) Принципы активности, опытности и рефлексии**
4. Какая из нижеперечисленных техник часто используется в социально-психологическом тренинге?
- a) Метод пассивного наблюдения
 - b) Метод психодрамы**
 - c) Метод случайной ассоциации
 - d) Метод анализа сновидений
5. Каким образом социально-психологический тренинг может положительно повлиять на участников?
- a) Улучшение навыков работы с компьютером
 - b) Развитие физической выносливости и силы
 - c) Помощь в решении межличностных проблем и конфликтов**
 - d) Увеличение финансового состояния
6. Какой из следующих методов чаще всего применяется в социально-психологическом тренинге?
- a) Подсознательное влияние через гипноз
 - b) Анализ снов и сновидений
 - c) Разбор и анализ межличностных конфликтов
 - d) Отработка умений и навыков в игровой форме**
7. Какова основная цель социально-психологического тренинга?
- a) Исследование подсознательных механизмов человека
 - b) Разработка психологических диагностических методик
 - c) Развитие навыков эмоционального интеллекта
 - d) Помощь участникам в реализации своего потенциала**
8. Какую роль играет тренер в социально-психологическом тренинге?
- a) Подсказывает участникам правильные ответы на вопросы
 - b) Оказывает психотерапевтическую поддержку участникам
 - c) Обеспечивает безопасную и структурированную обстановку**
 - d) Выступает в роли противника для участников тренинга
9. Какая основная целевая аудитория социально-психологического тренинга?
- a) Дети в возрасте от 5 до 10 лет
 - b) Старшеклассники и студенты
 - c) Взрослые люди всех возрастных групп**
 - d) Люди с психическими расстройствами
10. Какие эффекты могут быть достигнуты с помощью групповых методов?
- a) Улучшение психического здоровья участников**
 - b) Прогнозирование будущих поведенческих моделей
 - c) Изучение эффектов психоактивных веществ на поведение
 - d) Развитие интуиции и ясновидения
11. Какое понятие описывает метод работы с группой, направленный на лечение психических расстройств?
- a) Групповая психотерапия**
 - b) Групповая психокоррекция
 - c) Групповой тренинг
 - d) Групповая динамика
12. Какое понятие описывает метод работы с группой, направленный на коррекцию патологических поведенческих моделей?
- a) Групповая психотерапия

- b) **Групповая психокоррекция**
 - c) Групповой тренинг
 - d) Групповая динамика
13. Какое понятие описывает метод работы с группой, направленный на развитие практических навыков и обучение новым способам взаимодействия?
- a) Групповая психотерапия
 - b) Групповая психокоррекция
 - c) **Групповой тренинг**
 - d) Групповая динамика
14. Что такое социально-психологический тренинг?
- a) Метод обучения навыкам физической активности и спорту
 - b) **Тренировка навыков эмоциональной саморегуляции и межличностного взаимодействия**
 - c) Обучение способам психологической защиты и самозащиты
 - d) Процесс повышения коммуникативных навыков и лидерских качеств
15. Какой формат используется в социально-психологическом тренинге?
- a) Индивидуальные консультации и терапевтические сеансы
 - b) Лекции и презентации с демонстрацией материалов
 - c) **Групповые упражнения и практические задания**
 - d) Онлайн-курсы и самообучение через интернет
16. Какая парадигма тренинга предполагает подчинение и контроль над участниками?
- a) **Парадигма дрессуры**
 - b) Парадигма репетиторства
 - c) Парадигма наставничества
 - d) Парадигма развития субъектности
17. Какая парадигма тренинга предполагает развитие личностной целостности и активное включение участников в процесс изменений?
- a) Парадигма дрессуры
 - b) Парадигма репетиторства
 - c) Парадигма наставничества
 - d) **Парадигма развития субъектности**
18. Какие основные классификации тренингов существуют?
- a) **По направлению и формату**
 - b) По времени и месту проведения
 - c) По возрастным группам и образовательному уровню
 - d) По полу и профессиональной выучке
19. Чем социально-психологический тренинг отличается от бизнес-тренинга?
- a) **Целью и задачами обучения**
 - b) Продолжительностью и интенсивностью проведения
 - c) Видами упражнений и методами тренировки
 - d) Числом участников и тренеров
20. Какая основная цель бизнес-тренинга?
- a) Развитие межличностных навыков и лидерских качеств
 - b) **Повышение профессиональных компетенций и навыков**
 - c) Улучшение эмоциональной саморегуляции и коммуникативной эффективности
 - d) Формирование сознательного отношения к здоровью и физической активности
21. Какой вид тренинга больше ориентирован на развитие эмоционального интеллекта и межличностной коммуникации?
- a) **Социально-психологический тренинг**

- b) Бизнес-тренинг
 - c) Спортивный тренинг
 - d) Тренинг личностного роста
22. Какие психологические особенности характерны для тренинговой группы?
- a) Равнодушие и отчуждение
 - b) Индивидуализм и соревновательность
 - c) **Взаимозависимость и взаимовлияние**
 - d) Изоляция и самостоятельность
23. Что представляет собой групповая динамика?
- a) **Процесс взаимодействия и изменения участников в группе**
 - b) Процесс установления иерархии и контроля в группе
 - c) Наличие противоречий и конфликтов в группе
 - d) Следование правилам и нормам поведения в группе
24. Какая роль лидера влияет на групповую динамику?
- a) Поддержание конфликтов и противоречий в группе
 - b) **Формирование стабильности и согласованности в группе**
 - c) Определение правил и норм поведения в группе
 - d) Предоставление свободы и самоорганизации участникам в группе
25. Какие факторы влияют на формирование групповой идентичности?
- a) **Общие цели и задачи группы**
 - b) Индивидуальные достижения участников
 - c) Распределение ролей и функций в группе
 - d) Конкуренция и соперничество между участниками

УК-2

26. Какая из нижеперечисленных целей является типичной для тренинговой группы?
- a) Индивидуальное консультирование и терапия
 - b) Общение и развлечение
 - c) **Повышение самосознания и личностного роста**
 - d) Приобретение новых знаний и навыков
27. Каким образом групповая форма работы может способствовать достижению целей тренинга?
- a) Улучшение интеллектуальных способностей участников
 - b) Укрепление лидерских качеств и авторитета тренера
 - c) **Обеспечение поддержки и поддерживающей среды**
 - d) Применение суггестии и гипноза для лечения
28. Какое преимущество предоставляет групповая форма работы по сравнению с индивидуальной?
- a) Более интенсивная и фокусированная работа с участниками
 - b) **Возможность более широкого опыта и обмена мнениями**
 - c) Доступность и экономическая выгода для всех участников
 - d) Более строгое соблюдение конфиденциальности и этики
29. Какая из нижеприведенных задач является характерной для тренинговой группы?
- a) Разработка индивидуального плана саморазвития
 - b) Установление дружеских отношений с тренером
 - c) **Обсуждение и решение конфликтных ситуаций в группе**
 - d) Изучение теоретических основ психологии и педагогики
30. Что представляют собой групповые нормы?
- a) **Правила и ожидания, регулирующие поведение участников в группе**
 - b) Индивидуальные предпочтения и потребности каждого участника
 - c) Уровень интеллектуальной и эмоциональной развитости участников

- d) Непредсказуемые и случайные действия участников в группе
31. Какие из нижеперечисленных факторов способствуют формированию и поддержанию групповых норм?
- a) Высокий уровень конкуренции и соперничества между участниками
 - b) Явное и строгое руководство лидера группы
 - c) **Активное взаимодействие и обмен мнениями между участниками**
 - d) Отсутствие равноправия и принуждение со стороны тренера
32. Какая ролевая позиция характеризуется активностью, инициативностью и лидерством?
- a) Социометрическая позиция
 - b) **Инструментальная позиция**
 - c) Информационная позиция
 - d) Опозиционная позиция
33. Что представляет собой групповая сплоченность?
- a) Отсутствие конфликтов и разногласий в группе
 - b) **Высокая степень взаимопонимания и сотрудничества между участниками**
 - c) Равномерное распределение ролей и ответственности в группе
 - d) Открытость и готовность к новым идеям и предложениям
34. Какие из нижеперечисленных факторов способствуют формированию гомогенности в тренинговой группе?
- a) Различия в возрасте и опыте участников
 - b) Творческие и амбициозные участники
 - c) **Общие цели, интересы или ценности**
 - d) Различия в культуре и национальности участников
35. Какую роль играют гетерогенные тренинговые группы?
- a) **Повышение эффективности и качества работы в группе**
 - b) Усиление конфликтов и напряженности в группе
 - c) Снижение степени взаимодействия и сотрудничества между участниками
 - d) Поддержание стабильности и однообразия в группе
36. Какая группа будет считаться более гомогенной?
- a) **Группа, в которой все участники имеют одинаковый профессиональный опыт**
 - b) Группа, в которой участники разных возрастов и национальностей
 - c) Группа, в которой участники имеют разные цели и интересы
 - d) Группа, состоящая только из мужчин или только из женщин
37. Какой из нижеперечисленных факторов может оказывать влияние на качественный состав тренинговой группы?
- a) **Различия в профессиональном опыте участников**
 - b) Размер группы
 - c) Репутация тренера
 - d) Временные ограничения участников
38. Какой размер тренинговой группы будет считаться оптимальным?
- a) **Группа с небольшим количеством участников (до 10 человек)**
 - b) Группа с большим количеством участников (более 30 человек)
 - c) Группа с разным числом участников в зависимости от типа тренинга
 - d) Размер группы не влияет на эффективность тренинга
39. Что представляют собой этапы развития группы?
- a) Инструменты и методы работы с группой
 - b) Различные структуры и организации групповой деятельности
 - c) **Последовательные стадии в развитии и эволюции группы**
 - d) Лидерство и управление внутри группы

40. Какие две линии группового развития обычно выделяются в групповой динамике?
- a) Линия приобщения и линия дальнейшего развития
 - b) Линия установления контакта и линия сопротивления**
 - c) Линия узнавания и линия контроля
 - d) Линия формирования и линия достижения целей
41. Какой из нижеперечисленных факторов может оказывать влияние на протекание этапов развития группы?
- a) Продолжительность тренинга или сессии группы**
 - b) Уровень мотивации участников**
 - c) Опыт тренера в работе с группами
 - d) Возраст участников группы
42. Что представляет собой идеальная модель развития группы?
- a) Универсальный шаблон развития, применимый для всех типов групп
 - b) Оптимальный набор этапов, обеспечивающих эффективное функционирование группы**
 - c) Структура, ориентированная на достижение индивидуальных целей участников
 - d) Модель, основанная на спонтанной динамике и не требующая вмешательства тренера
43. Какие стадии развития групп со спонтанной динамикой обычно выделяются?
- a) Формирование, возмущение, успокоение
 - b) Установление контакта, конфликт, компромисс
 - c) Формирование, стадия бурного развития, стабильность**
 - d) Предварительная, рабочая, завершающая
44. Что происходит на стадии формирования группы?
- a) Участники знакомятся друг с другом и определяют свои роли в группе**
 - b) Возникает активность и подъем энергии внутри группы
 - c) Постепенно вытекают конфликты и противоречия
 - d) Группа достигает единства и согласия
45. Какие факторы могут способствовать спонтанной динамике развития группы?
- a) Яркие и активные лидерские личности
 - b) Разнообразие взглядов и мнений участников**
 - c) Большое количество участников в группе
 - d) Отсутствие определенных целей и направления для группы
46. Что представляет собой концепция стадий развития групп с управляемой динамикой?
- a) Модель, описывающая развитие тренинговых групп и эффективные методы управления ими
 - b) Система этапов, которые группа обязательно проходит в процессе своего развития**
 - c) Техника, позволяющая наладить контроль и управление групповыми процессами
 - d) Структура, обеспечивающая автоматическую динамику развития группы
47. Сколько стадий развития группы с управляемой динамикой обычно выделяются?
- a) 3
 - b) 4**
 - c) 5
 - d) 6
48. Какая стадия развития группы с управляемой динамикой является наиболее критической?
- a) Формирование

- b) **Зарождение конфликтов**
 - c) Установление стабильности
 - d) Новая реорганизация
49. Какие факторы могут вызвать кризис роста в развитии тренинговой группы?
- a) Несовпадение ожиданий участников и тренера
 - b) Недостаточная коммуникация и открытость внутри группы
 - c) Ухудшение отношений и возрастание конфликтов
 - d) **Все вышеперечисленные факторы**
50. Что характерно для развивающих тренинговых групп?
- a) **Основная цель - развитие личностных и коммуникативных навыков**
 - b) Фокус на рабочей эффективности и развитии навыков управления
 - c) Преимущественно индивидуальная работа с тренером
 - d) Все вышеперечисленные варианты

ПК-5

51. Что включает в себя неформальный тренинг?
- a) Учебные занятия в учебных заведениях
 - b) **Проведение тренинга в формате игры или развлечения**
 - c) Регулярные консультации и тренинги для сотрудников организации
 - d) Изучение материалов и самообучение
52. Какие основные типы информационного тренинга существуют?
- a) Тренинги по повышению продаж
 - b) Тренинги командообразования
 - c) Тренинги по развитию навыков общения
 - d) **Все вышеперечисленные варианты**
53. Какие задачи ставит перед собой ведущий тренинговой группы в роли фасилитатора?
- a) Обеспечение плодотворной работы и коммуникации в группе
 - b) Содействие развитию навыков и повышению качества работы группы
 - c) Поддержка участников в достижении личных и групповых целей
 - d) **Все вышеперечисленные варианты**
54. Какая из четырехмерной модели ведения групп управляет процессом взаимодействия и коммуникации в группе?
- a) Целевая
 - b) **Процессная**
 - c) Структурная
 - d) Ролевая
55. Что подразумевает понятие "имидж тренера"?
- a) Визуальные характеристики тренера, такие как внешний вид и стиль одежды
 - b) Определенное восприятие и представление о тренере, основанное на его профессионализме и репутации
 - c) Способность тренера создавать положительное впечатление на клиентов и развивать доверие
 - d) **Все вышеперечисленные варианты**
56. Что означает экстернальная цель в контексте тренинговой программы?
- a) **Цель, ориентированная на внешние признаки успеха, такие как статус или материальное благополучие**
 - b) Цель, связанная с индивидуальным развитием и самоосознанием
 - c) Цель, направленная на удовлетворение внутренних потребностей и ценностей
 - d) Цель, связанная с достижением гармонии в приватной жизни

57. Что означает интернальная цель в контексте тренинговой программы?
- a) Цель, ориентированная на личностный рост и самосовершенствование
 - b) Цель, связанная с укреплением отношений с другими людьми
 - c) **Цель, направленная на реализацию внутренних потребностей и ценностей**
 - d) Цель, связанная с достижением максимальной физической формы и здоровья
58. Какую роль играют экстернальные цели в тренинговой программе?
- a) **Побуждают к конкуренции и достижению внешнего статуса**
 - b) Предоставляют внутреннюю мотивацию и удовлетворение
 - c) Способствуют развитию личностных качеств и самосознания
 - d) Все вышеперечисленные варианты
59. Что является одним из главных критериев при составлении тренинговой программы?
- a) Уровень дохода участников
 - b) Возраст участников
 - c) Пол участников
 - d) **Интересы и потребности участников**
60. Какой фактор является важным при оценке мотивационной готовности участия в группе?
- a) Уровень образования
 - b) Социальный статус
 - c) **Интерес к теме тренинга**
 - d) Профессиональные навыки
61. Какой критерий необходимо учитывать при определении длительности тренинговой программы?
- a) Возраст участников
 - b) **Уровень психологической готовности участников**
 - c) Количество участников в группе
 - d) Финансовые возможности участников
62. Какой критерий связан с эффективностью тренинговой программы?
- a) Возраст участников
 - b) Профессиональные навыки участников
 - c) **Уровень мотивации участников**
 - d) Количество материальных ресурсов
63. Какой фактор является важным при позиционировании тренинга?
- a) Цена тренинга
 - b) Место проведения тренинга
 - c) **Компетентность тренера**
 - d) Возраст участников
64. Что является главной целью рекламно-мотивационной программы тренинга?
- a) Повышение узнаваемости бренда тренинга
 - b) **Привлечение большого количества участников**
 - c) Подготовка участников к тренингу
 - d) Установление долгосрочных отношений с клиентами
65. Какое из нижеперечисленных утверждений является разогревающей техникой на тренинге?
- a) Презентация основных тем тренинга
 - b) **Игра на знакомство участников**
 - c) Обсуждение конкретных проблем клиентов
 - d) Предоставление информационных материалов

66. Какой метод эффективнее всего помогает найти потенциальных клиентов для тренинга?
- a) Публикации в социальных сетях и блогах
 - b) Реклама в газетах и журналах
 - c) Рассылка электронных писем
 - d) Устная рекомендация от других клиентов**
67. Какой атрибут игры является наиболее важным в социально-психологическом тренинге?
- a) Развлечение
 - b) Конкуренция
 - c) Сотрудничество**
 - d) Физическая активность
68. Какой основной целью является использование игр в социально-психологическом тренинге?
- a) Развлечение участников
 - b) Усиление конкуренции между участниками
 - c) Улучшение коммуникации и взаимодействия**
 - d) Физическое развитие участников
69. Какую функцию выполняют игры в социально-психологическом тренинге?
- a) Отвлекают участников от реальности
 - b) Формируют и развивают навыки и умения**
 - c) Стимулируют соперничество и конфликты
 - d) Тренируют физическую выносливость
70. Что является основной целью использования обратной связи в тренинге?
- a) Поддержание межличностных отношений
 - b) Продолжение игрового процесса
 - c) Развлечение участников
 - d) Улучшение участниками своих навыков и компетенций**
71. Какую функцию выполняют игры и психотехники, направленные на получение обратной связи?
- a) Повышение уровня стресса участников
 - b) Улучшение взаимодействия и коммуникации**
 - c) Развлечение участников
 - d) Формирование соревновательного настроения
72. Какой из вариантов является примером игры или психотехники, направленной на получение обратной связи?
- a) Развитие физических навыков через спортивные соревнования
 - b) Игра-угадка, где участникам необходимо догадаться, о чем думает другой участник**
 - c) Соревнование в скорости выполнения физических упражнений
 - d) Игра на развитие интеллектуальных способностей, где участникам нужно решать сложные головоломки
73. В какой момент тренинга игры и психотехники, направленные на получение обратной связи, должны применяться?
- a) Только в начале тренинга
 - b) Только в конце тренинга
 - c) В течение всего тренинга**
 - d) Только перед плановыми перерывами
74. Что представляет собой социальная перцепция в тренинге?
- a) Восприятие и интерпретация других людей и их поведения**
 - b) Социальное взаимодействие в тренинге
 - c) Отображение своих эмоций и мыслей другим участникам

- d) Определение лидерской роли в группе
75. Что представляет собой интервенционный репертуар ведущего?
- a) **Совокупность методик и подходов, используемых ведущим для работы с затруднениями**
 - b) Состояние внутренней готовности ведущего к вмешательству
 - c) Индивидуальные навыки и опыт ведущего в работе с группой
 - d) Подход, направленный на поддержание участников тренинга в комфортной зоне

ПК-9

76. Какую функцию выполняет интервенция в работе с затруднениями?
- a) Экспрессивное выражение эмоций ведущего
 - b) Снятие эмоционального напряжения участников
 - c) **Помощь в разрешении проблем и преодолении затруднений участников**
 - d) Проявление ауторитарности ведущего
77. Какой из нижеперечисленных вариантов представляет собой пример интервенционной техники?
- a) Проведение тестов и анкетирование участников
 - b) Пассивное прослушивание и наблюдение за участниками
 - c) **Участие в групповых дискуссиях и обсуждениях**
 - d) Предоставление готовых решений без участия участников
78. Какой подход используется при работе с затруднениями, где в основе лежит личностная приверженность?
- a) Эмпатический подход
 - b) Рационально-эмоциональный подход
 - c) Нейролингвистическое программирование
 - d) **Подход "Терапия принятия"**
79. Какую роль играет ведущий при работе с затруднениями?
- a) Роль наблюдателя и критика
 - b) **Роль фасилитатора и проводника группового процесса**
 - c) Роль пациента и получателя помощи
 - d) Роль агрессора и критика
80. Что является общим для групповой психотерапии и социально-психологического тренинга?
- a) **Работа с группами людей**
 - b) Участие психолога-ведущего
 - c) Фокус на развитие личности
 - d) Применение групповых динамик
81. Что является основной целью групповой психотерапии?
- a) Развитие навыков руководства и лидерства
 - b) **Поддержка в личном росте и преодолении эмоциональных проблем**
 - c) Развитие коммуникативных навыков
 - d) Проведение психообразовательной работы
82. В чем заключается основное различие между групповой психотерапией и социально-психологическим тренингом?
- a) Продолжительность сессий
 - b) **Применяемые методы и техники работы**
 - c) Целевая аудитория
 - d) Наличие медицинской лицензии у ведущего
83. Какое утверждение верно относительно социально-психологического тренинга?
- a) Тренинги рассчитаны только на короткие сроки
 - b) Основным акцентом является работа с прошлыми травмами
 - c) Тренинги могут проводиться без присутствия профессионального психолога

- d) Одной из основных задач тренинга является развитие навыков групповой работы**
84. Что представляет собой понятие "групповая динамика"?
- a) Взаимодействие между участниками группы
 - b) Методы психотерапевтической работы в группе
 - c) Результаты исследования группового поведения
 - d) Процесс самоорганизации и изменения в группе**
85. Какой из нижеперечисленных факторов может препятствовать развитию групповой динамики?
- a) Правила и ограничения, установленные лидером группы
 - b) Активное включение всех участников в процесс принятия решений
 - c) Наличие конфликтов и недоверия внутри группы**
 - d) Чёткие и ясные цели работы группы
86. Правильный ответ: c) Наличие конфликтов и недоверия внутри группы
87. Какое утверждение верно относительно динамических ролей в группе?
- a) Динамические роли назначаются лидером группы
 - b) Динамические роли могут меняться в течение времени**
 - c) Динамические роли обязательно связаны с профессиональными навыками
 - d) В группе всегда присутствует только одна динамическая роль
88. Что представляет собой понятие "структура группы"?
- a) Способность группы к достижению поставленных целей
 - b) Распределение ролей и отношений внутри группы**
 - c) Уровень удовлетворенности участников группы
 - d) Общий уровень интеллекта участников группы
89. Что означает понятие "лидерский стиль"?
- a) Возможности и способности лидера в достижении поставленных целей
 - b) Степень признания и поддержки лидером ценностей и мнений группы
 - c) Способ взаимодействия и воздействия лидера на участников группы**
 - d) Иерархическое положение и статус лидера в группе
90. Что такое "цикл обучения" в контексте программы тренинга?
- a) Структура и последовательность различных этапов тренинга**
 - b) Общая продолжительность тренинга
 - c) Уровень удовлетворенности участников тренинга
 - d) Уровень интеллектуального развития участников тренинга
91. Что следует делать психологу-тренеру в случае возникновения конфликта среди участников тренинга?
- a) Проигнорировать конфликт и продолжить тренинг
 - b) Вмешаться активно и разрешить конфликт на месте
 - c) Позволить участникам разрешить конфликт сами, без вмешательства
 - d) Предложить участникам собраться отдельно и обсудить проблему, затем предложить пути разрешения**
92. Что следует делать психологу-тренеру в случае, если участник тренинга открывается и рассказывает о личных проблемах?
- a) Выразить сочувствие участнику и позволить ему продолжить рассказ
 - b) Остановить участника и предложить ему обсудить проблемы с тренером индивидуально**
 - c) Предложить участнику свести личные проблемы на нет и сосредоточиться на тренинге
 - d) Позволить другим участникам тренинга выразить свою поддержку и предложить помощь
93. Какую роль играет внимание психолога-тренера в трудных случаях на тренинге?

- a) **Психолог-тренер должен быть внимательным к состоянию всех участников тренинга**
 - b) Психолог-тренер должен избегать вмешательства в трудные случаи и дать участникам справиться сами
 - c) Внимание психолога-тренера не играет существенной роли в трудных случаях
 - d) Психолог-тренер должен активно реагировать на трудные случаи и стремиться к их разрешению
94. Какая форма обучения наиболее характерна для социально-психологического тренинга?
- a) Лекции и презентации
 - b) **Групповые дискуссии и обсуждения**
 - c) Индивидуальные занятия с тренером
 - d) Тестирование и контрольные работы
95. Какой метод используется для формирования позитивного сознания участников в социально-психологическом тренинге?
- a) Самоанализ и саморефлексия
 - b) Медитация и релаксация
 - c) Конфронтация и психологическая дебридация
 - d) **Аффирмации и позитивное мышление**
96. Какую роль играют ролевые игры в социально-психологическом тренинге?
- a) **Они помогают участникам развить эмпатию и понимание других людей**
 - b) Они помогают участникам стать лидерами в группе
 - c) Они помогают участникам избегать конфликтов и разрешать их пассивно
 - d) Ролевые игры не играют существенной роли в социально-психологическом тренинге
97. Какие методы используются для оценки эффективности социально-психологического тренинга?
- a) Анкетирование участников до и после тренинга
 - b) Наблюдение и анализ поведения участников
 - c) Сравнение результатов тренировки с контрольной группой
 - d) **Все перечисленные методы**
98. Какое значение имеет фасилитатор в социально-психологическом тренинге?
- a) Он является экспертом в своей области и передает знания участникам
 - b) **Он создает и поддерживает атмосферу безопасности и уважения в группе**
 - c) Он оценивает и критикует действия участников тренинга
 - d) Фасилитатор не имеет значимости в социально-психологическом тренинге
99. Что означает понятие "рефлексия" в контексте активного социально-психологического обучения?
- a) **Критическое осмысление и анализ собственного опыта**
 - b) Способность понимать и сопереживать эмоции других людей
 - c) Умение эффективно коммуницировать и взаимодействовать в группе
 - d) Все перечисленное
100. Что подразумевается под термином "трансфер обучения" в контексте активного социально-психологического обучения?
- a) **Способность применить полученные знания и навыки в новых ситуациях**
 - b) Замена одного метода обучения на другой
 - c) Передача знаний и навыков от преподавателя к студенту
 - d) Все перечисленное

Типовые вопросы к занятиям

1. Ролевая игра в психодраме.
2. Личность эффективного тренера.
3. Диагностика и коррекция агрессивности у подростков методами социально-психологического тренинга.
4. Диалогическое консультирование в социально-психологическом тренинге.
5. Игра как средство психокоррекции.
6. Тренинг консультантов: методические указания.
7. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.
8. Психокоррекция страхов средствами социально-психологического тренинга.
9. Психотерапевтический эффект в ролевой игре.
10. Психокоррекционное воздействие сказок в рамках социально-психологического тренинга.
11. Групповая психотерапия и социально-психологический тренинг: сходство и различие
12. Основные направления психокоррекции детской агрессивности средствами социально-психологического тренинга.
13. Убеждения в НЛП и работа с ними в формате тренинга.
14. Этика тренера.
15. Тренинг детско-родительских отношений

Типовые творческие задания

Типовые кейс-измерители

Тема 1. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.

Объясните свое отношение к утверждению «Тренинг не является моделью жизни, а должен являться частью реальной жизни его участников».

Какое место среди мета-методов практической психологии занимает социально-психологический тренинг?

В чем заключается польза социально-психологического тренинга для клиента?

Тема 2. Психологические особенности тренинговой группы. Групповая динамика.

Для чего служит типологизация тренинговых групп и как она может быть полезна психологу?

Раскройте сущность понятия «полисубъектное взаимодействие».

Почему именно уровни взаимодействия могут служить основанием для выделения типов тренинговых групп?

Тема 3. Классификация и основные виды тренинговых групп.

Как влияют личностные особенности тренера на выбор подхода?

Конкретизируйте важнейшие задачи тренинговой группы в каждом подходе. Нужно ли объяснять клиентам сущность подхода?

Тема 4. Ведущий тренинговой группы.

Назовите основные ошибки ведущего при проведении тренинга и раскройте их сущность.

Как зависит «выгорание» от личностных особенностей тренера? Меняется ли стиль руководства тренера в зависимости от группы?

Тема 5. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления.

Чем отличается тренинговая программа от мотивационной? Как формируется цена тренинга?

Существуют ли свободные ниши на российском рынке тренингов?

Тема 6. Разогревающие техники и игры.

В чем состоят особенности детской игры, позволяющие использовать ее как психотерапевтическое средство?

В чем заключается диагностическая функция разогрева?

Какие процедуры являются необходимыми, чтобы игра в тренинге вышла за рамки развлекательного мероприятия?

Тема 7. Обратная связь в тренинге: игры и психотехники, направленные на получение обратной связи.

Каковы опасности обратной связи в тренинге?

Должен ли тренер участвовать в психотехниках, ориентированных на негативную обратную связь? Почему?

Какие психологические эффекты имеет позитивная обратная связь?

Тема 8. Социальная перцепция в тренинге: игры и психотехники социально-перцептивной направленности.

Как вы считаете, следует ли анализировать в группе отрицательные эмоции, возникающие у участников по поводу некоторых упражнений? Объясните почему.

Согласны ли вы с утверждением: «Конфликтов в группе следует избегать во что бы то ни стало, так как они разрушительны для группы»? Почему?

Как вы думаете, меняется ли специфика социальной перцепции в зависимости от состава тренинговой группы?

Тема 9. Интервенционный репертуар ведущего. Работа с затруднениями.

Опишите наиболее подходящие внешние условия для проведения тренинга коммуникативных умений.

Объясните, почему желательно ограничить коммуникацию участников с «внешним» миром.

Какие блоки можно выделить в содержании тренинга коммуникативных умений? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы, согласно подходу И.Ялома.

Темы для исследовательских, информационных проектов:

1. Правила работы с группой.
2. Структура потребностей человека, приходящего на психотерапевтическую группу.
3. Правила, которые позволяют вам определять норму и не норму в особенностях и поведении участников.
4. Принципы комплектования групп.
5. Определение групповой динамики.
6. Элементы групповой динамики.
7. Структура группы и проблема лидерства.
8. Стадии развития группы.
9. Гештальттерапия. Особенности применения в социально-психологическом тренинге.
10. Музыкалотерапия. Возможности и особенности включения элементов музыкалотерапии в тренинг.
11. Логика построения и организации программы тренинга.
12. Телесноориентированные техники.
13. Описание программы психологического тренинга.

14. Действия психолога-тренера в трудных случаях.

Типовые вопросы к промежуточной аттестации

1. Методы активного социально-психологического обучения.
2. Цели и задачи изучения методов активного социально-психологического обучения.
3. Классификация базовых методов активного социально-психологического обучения.
4. Социально-психологический тренинг и его виды.
5. Механизмы и методы психологического воздействия на личность.
6. Основные теоретические понятия активного социально-психологического обучения.
7. Тренинговая группа и ее особенности.
8. Фазы развития группы тренинга.
9. Руководитель тренинговой группы и его функции.
10. Личность и профессиональные навыки руководителя группы.
11. Общая характеристика тренингов личностного роста. Особенности тренинговой работы в Т-группах.
12. Группы встреч (Е-группы).
13. Группы гештальт-ориентации.
14. Группы тренинга трансактного анализа.
15. Теоретические основы поведенческих тренингов.
16. Приемы и упражнения, используемые в групповых поведенческих тренингах.
17. Направления работы в поведенческих тренингах.
18. Общая характеристика групповой дискуссии.
19. Основные цели и психологические эффекты групповой дискуссии.
20. Условия успешности групповой дискуссии.
21. Психологические эффекты игровой деятельности.
22. Классификация имитационных игр.
23. Психодрама.
24. Деловая игра.

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.