

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Основы тренинговой работы рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Учебный план 37.03.01_2023_1163-ОЗФ.plx
37.03.01 Психология
Практическая психология

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты 3
аудиторные занятия	42	зачеты с оценкой 4
самостоятельная работа	83,5	
часов на контроль	17,7	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		4 (2.2)		Итого	
	уп	рп	уп	рп	уп	рп
Неделя	18 2/6		16 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп	уп	рп
Лекции	6	6	4		10	6
Практические	16	16	16		32	16
Консультации (для студента)	0,3	0,3	0,2	0,2	0,5	0,5
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,15	0,15	0,15	0,15	0,3	0,3
Итого ауд.	22	22	20		42	22
Контактная работа	22,45	22,45	20,35	0,35	42,8	22,8
Сам. работа	40,7	40,7	42,8		83,5	40,7
Часы на контроль	8,85	8,85	8,85	8,85	17,7	17,7
Итого	72	72	72	9,2	144	81,2

Программу составил(и):

к.пс.н., доцент, Гонохова Т.А.

Рабочая программа дисциплины

Основы тренинговой работы

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 839)

составлена на основании учебного плана:

37.03.01 Психология

утвержденного учёным советом вуза от 09.03.2023 протокол № 3.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от 14.06.2023 протокол № 12

Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от 11 апреля 2024 г. № 8
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	<i>Цели:</i> формирование представлений о психологических основах, целях, принципах тренинговой работы и приобретение опыта использования методов тренинговой работы в практической деятельности клинического психолога.
1.2	<i>Задачи:</i> 1. Дать представление обучающимся о теоретических основах и принципах тренинговой работы; 2. Развивать умение компетентного применения в тренинговой группе базовых методов тренинга; 3. Сформировать навыки использования основных методов тренинга для решения проблем; 4. Стимулировать интерес обучающихся к специальности на основе расширения профессиональной компетентности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Психология безопасности
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Социальная психология
2.2.2	Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ИД-1.УК-6: Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	
использует свои ресурсы при выполнении порученной работы	
ИД-2.УК-6: Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
умеет выстраивать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ИД-3.УК-6: Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ИД-4.УК-6: Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	
умеет оптимально управлять своим временем для саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ПК-1: Способен осуществлять социально-психологическое сопровождение	
ИД-1.ПК-1: Знает особенности осуществления социально-психологического сопровождения развития личности и семьи	
знает особенности организации социально-психологического сопровождения личности и семьи	
ИД-2.ПК-1: Выявляет и разрешает проблемы в сфере психосоциальной, структурной и комплексно ориентированной работы по развитию личности и семьи	
умеет выявить и разрешить проблемы в сфере комплексной работы по развитию личности и семьи	
ИД-3.ПК-1: Способен принимать обоснованные решения в процессе социально-психологического сопровождения развития личности и семьи	
принимает обоснованные решения в процессе социально-психологического сопровождения личности и семьи	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Тема 1.Определение и специфика психологического тренинга						
1.1	Тема 1. Определение и специфика психологического тренинга 1. Определение и специфические черты психологического тренинга. 2. Цели тренинговой работы. Личные, общие и универсальные цели в тренинге. 3. Принципы работы тренинговой группы. 4. Роль «обратной связи» в тренинговом процессе. 5. Сферы применения тренинговой работы. 6. Преимущества групповой психологической работы над индивидуальной. 7. Психотерапевтичность тренинговой атмосферы. 8. Возможные ограничения в работе тренинговых групп. /Лек/	3	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1 ИД-3.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
1.2	Тема 1. Определение и специфика психологического тренинга Вопросы для обсуждения: 1. Определение и специфические черты психологического тренинга. 2. Цели тренинговой работы. Личные, общие и универсальные цели в тренинге. 3. Принципы работы тренинговой группы. 4. Роль «обратной связи» в тренинговом процессе. 5. Сферы применения тренинговой работы. 6. Преимущества групповой психологической работы над индивидуальной. 7. Психотерапевтичность тренинговой атмосферы. 8. Возможные ограничения в работе тренинговых групп. /Пр/	3	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	презентация
1.3	Тема 1: Определение и специфика психологического тренинга Задание: 1. Составление схем ответов к пунктам плана. 2. Выписать из трех источников разных авторов определение целей и средств групповой работы в формате СПТ. Выявить их общие и отличительные характеристики. /Ср/	3	4	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 2. Тема 2. Методические средства психологического тренинга						

2.1	<p>Тема 2. Методические средства психологического тренинга</p> <p>1. Основные методические приемы тренинга: групповая дискуссия, игра, медитация, и методы невербальной активности.</p> <p>2. Вспомогательные методические приемы в тренинге. (Прием «Предоставление информации». Введения информации с помощью метафоры. Самораскрытие тренера. Использование интерпретации в тренинговой работе. Прием «Конфронтация» и возможные противопоказания для применения его в групповой работе. Психотерапевтическая ценность использования ритуалов на тренинге. Применение на тренинге приема «Домашнее задание»).</p> <p>3. Возможности применения в тренинге техник музыкальной и арттерапии.</p> <p>/Лек/</p>	3	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
2.2	<p>Тема 2. Методические средства психологического тренинга</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Основные методические приемы тренинга: групповая дискуссия, игра, медитация, и методы невербальной активности.</p> <p>2. Вспомогательные методические приемы в тренинге. (Прием «Предоставление информации». Введения информации с помощью метафоры. Самораскрытие тренера. Использование интерпретации в тренинговой работе. Прием «Конфронтация» и возможные противопоказания для применения его в групповой работе. Психотерапевтическая ценность использования ритуалов на тренинге. Применение на тренинге приема «Домашнее задание»).</p> <p>3. Возможности применения в тренинге техник музыкальной и арттерапии.</p> <p>/Пр/</p>	3	4	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	вопросы к зачету
2.3	<p>Тема 2. Методические средства психологического тренинга</p> <p>Задание:</p> <p>1. Просмотрите по телевизору известные телешоу. Выделите применение ведущими приемов: «Самораскрытие», «Интерпретация», «Конфронтация». Насколько Вам показалось уместным их использование? Докажите свою точку зрения.</p> <p>2. Предложите свои варианты тренинговых ритуалов.</p> <p>/Ср/</p>	3	6	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 3. Тема 3. Деятельность ведущего психологический тренинг						

3.1	Тема 3. Деятельность ведущего психологический тренинг Вопросы для обсуждения: 1. Роли ведущего группой. 2. Требования к ведущему психологический тренинг. 3. Стили руководства группой. 4. Этапы работы в тренинге и деятельность ведущего на каждом из них. 5. Этические нормы деятельности ведущего психологический тренинг. 6. Трудности ведения группы. /Пр/	3	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	Конспект тренингового занятия
3.2	Тема 3. Деятельность ведущего психологический тренинг Задание: 1. Составьте схемы ответов к пунктам плана. 2. Составьте портрет ведущего группы подростков с проблемами общения /Ср/	3	10	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
3.3	Тема 3. Деятельность ведущего психологический тренинг 1. Роли ведущего группой. 2. Требования к ведущему психологический тренинг. 3. Стили руководства группой. 4. Этапы работы в тренинге и деятельность ведущего на каждом из них. 5. Этические нормы деятельности ведущего психологический тренинг. 6. Трудности ведения группы. /Лек/	3	1	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 4. Тема 4. Групповая динамика в тренинговой работе						
4.1	Групповая динамика в тренинговой работе. Оценка результативности тренинга Вопросы для обсуждения: 1. Групповая динамика. 2. Групповые нормы. 3. Структура группы. 4. Этапы развития группы. 5. Проблема критериев эффективности тренинга. /Пр/	3	4	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	Конспект тренингового занятия
4.2	Тема 4. Групповая динамика в тренинговой работе. Оценка результативности тренинга Задание: 1. Подберите методики выявления самочувствия участников тренинговых занятий /Ср/	3	10	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
4.3	Тема 4. Групповая динамика в тренинговой работе. Оценка результативности тренинга 1. Групповая динамика. 2. Групповые нормы. 3. Структура группы. 4. Этапы развития группы. 5. Проблема критериев эффективности тренинга. /Лек/	3	1	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 5. Тема 5. Методика организации психологического тренинга						

5.1	<p>Тема 5. Методика организации психологического тренинга</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подберите комплекс упражнений по для всех этапов тренингового занятия. 2. Составьте план-конспект тренингового занятия (по выбору): <ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинговое занятие-знакомство. 2. Психологическая лаборатория (самопрезентация, самопознание). 3. Тренинговое занятие на развитие коммуникативности подростка. 4. Тренинговое занятие на развитие сплоченности классного коллектива младших школьников. 5. Тренинговое занятие на актуализацию самопознания подростка. 6. Тренинговое занятие по личностному росту старшеклассника. 7. Тренинговое занятие по формированию коммуникативных навыков подростка. <p>/Ср/</p>	3	10,7	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
5.2	<p>Тема 5. Методика организации психологического тренинга</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Способы исследования факторов воздействия на участников группы. 2. Механизмы терапевтического воздействия группы на участников (универсальность переживаний, вселение надежды, помощь другим, информирование участников, обратная связь, самонаблюдение, имитационное поведение; межличностное научение; корректирующий эмоциональный опыт, катарсис). 3. Проблема планирования тренинга и составления программы тренинга. 4. Цели и условия проведения тренинга. 5. Требования к организации психологического тренинга. Описание программы психологического тренинга. 6. Структура тренингового занятия. 7. Анализ тренингового занятия. 8. Методы отслеживания результативности тренинговой работы. 9. Тестирование как метод исследования результативности группы. <p>/Пр/</p>	3	4	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1	Л1.1Л2.1	0	вопросы к зачету
Раздел 6. Консультации							
6.1	Консультация по дисциплине /Конс/	3	0,3	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1 ИД-3.ПК-1		0	
Раздел 7. Промежуточная аттестация (зачёт)							

7.1	Подготовка к зачёту /Зачёт/	3	8,85	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1 ИД-3.ПК-1		0	
7.2	Контактная работа /КСРАтт/	3	0,15	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1 ИД-3.ПК-1		0	
Раздел 8. Промежуточная аттестация (зачёт)							
8.1	Подготовка к зачёту /ЗачётСОц/	4	8,85	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1 ИД-3.ПК-1		0	
8.2	Контактная работа /КСРАтт/	4	0,15	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1 ИД-3.ПК-1		0	
Раздел 9. Консультации							
9.1	Консультация по дисциплине /Конс/	4	0,2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-1 ИД-2.ПК-1 ИД-3.ПК-1		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Основы тренинговой работы»
2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тренингового занятия, тестовых заданий и промежуточной аттестации в форме вопросов к зачету.

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Входной контроль

1. Последствия, к которым приводят внешние экстремальные факторы труда:
 - а) Повышенная утомляемость с сохранением общей работоспособности
 - б) Снижение общей работоспособности и повышение уровня тревожности
 - в) Развитие крайней степени напряжения физиологических и психологических функций с полным исчерпанием всех физиологических резервов
2. Экстремальные действия:
 - а) Действия, связанные с осознанной опасностью для человеческой жизни
 - б) Действия, связанные с умственной деятельностью личности
 - в) Действия, связанные с неосознанным игнорированием любой
3. Основные социально – психологические факторы, влияющие на безопасное поведение:
 - а) Возраст и пол
 - б) Система наставничества
 - в) Количество работников
4. Виктимное поведение:
 - а) Психическое состояние, возникающее в ситуации несоответствия желаний имеющимся возможностям
 - б) Действия, связанные с осознанной опасностью для человеческой жизни
 - в) Поступки или действия человека, так или иначе провоцирующие причинить ему какой-либо вред

5. Утомление, как психофизиологический фактор, приводит к:
- Критичному восприятию деятельности
 - Снижению лояльности работника
 - Подавлению интереса рабочего к выполняемой работе и снижению его работоспособности
6. Психологическая устойчивость:
- Психологическое состояние, вызванное угрожающим воздействием внешних условий и выраженное в чувстве неконтролируемого страха или тревоги
 - Психологический процесс, включающий в себя ответ человека на разнообразные стресс-факторы и облегчающий здоровое функционирование личности
 - Действия, связанные с осознанной опасностью для человеческой жизни
7. Основные социально – психологические факторы, влияющие на безопасное поведение:
- Уровень квалификации
 - Количество работников
 - Система наставничества
8. Стрессирующий фактор, влияющий на поведение работников:
- Состояние рабочего места
 - Продолжительность рабочего дня
 - Термические, вредные и опасные воздействия
9. В некоторых случаях занятие экстримом является проявлением:
- Страх
 - Аутоагрессии
 - Одиночества
10. Причины несчастных случаев делятся на:
- Организационные и субъективные
 - Технические и управленческие
 - Технические и организационные
- Критерии оценки:
- 100%-60% - 35-21 правильных ответов «зачтено»
ниже 60% - менее 21 правильного ответа «незачтено»

Текущий контроль 1.

- Тренинг – это
 - групповая дискуссия, организованная преподавателем;
 - это деятельность, требующая специальных умений;
 - это микрожизнь, протекающая по своим законам;
 - это совокупность психотерапевтических, психокоррекционных и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции.
- Обратная связь – это
 - соблюдение принципа безопасности участника;
 - предоставление участнику информации о том, как его воспринимают партнеры по общению;
 - соблюдение участниками определенных правил группы;
 - конфиденциальность участника группы.
- Основными методическими приемами в тренинге являются:
 - наблюдение;
 - дискуссия, игра;
 - метод анализа продуктов деятельности, интервьюирование;
 - эксперимент, анкетирование.
- Проксемика - это область знаний, изучающая проблемы
 - функций жестов и мимики в общении
 - пространственно-временной организации общения
 - визуального контакта общающихся
 - невербальной коммуникации в целом
- Смешивание разных задач в ходе работы одной тренинговой группы
 - индифферентно;
 - амбивалентно;
 - нецелесообразно;
 - целесообразно.
- Групповая динамика – это
 - потенциальные возможности участников группы;
 - развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями членов группы между собой;
 - сплоченность членов группы;
 - взаимное тяготение членов группы друг.
- Функции ведущего тренинга:
 - комментирующая, информирующая, наблюдательная, организаторская;
 - структурированная, информирующая, наблюдательная, организаторская;
 - доминирующая, посредническая, сопровождающая, конструктивная;
 - руководящая, аналитическая, экспертная, посредническая.
- Оптимальное число участников группы:

- а) не менее 40 человек;
 - б) 25 – 30 человек;
 - в) 12 – 14 человек;
 - г) 5 – 8 человек.
9. Эмпатия – это
- а) основная цель участников, входящих в обучающие группы;
 - б) усиление разрыва между уникальным стилем общения на тренинге и реальной жизнью;
 - в) потребность участников обучающей группы;
 - г) понимание эмоционального состояния другого человека посредством проникновения в его субъективный мир.
10. Балинтовская группа – это
- а) группа, объединяющая тренеров с целью проработки в кругу коллег своих чувств к клиентам;
 - б) реальная или воображаемая социальная общность, с которой соотносят себя как с эталоном;
 - в) группа, в которой основное действие психолога направлено на дискретные характеристики внутреннего мира человека;
 - г) группа, в которой происходит организация психической деятельности, где одновременно выполняются два или более действия.

Критерии оценки

«зачтено», повышенный уровень: выставляется студенту, если демонстрируются глубокие знания теоретического материала (количество правильных ответов – 84-100 %).

«зачтено», пороговый уровень: выставляется студенту, если демонстрируются достаточные знания теоретического материала (количество правильных ответов – 60-83 %).

«не зачтено», уровень не сформирован: выставляется студенту, если не демонстрируются достаточные знания теоретического материала (количество правильных ответов - менее 50 % заданий).

Текущий контроль 2.

1. Балинтовская группа – это

- а) группа, объединяющая тренеров с целью проработки в кругу коллег своих чувств к клиентам;
- б) реальная или воображаемая социальная общность, с которой соотносят себя как с эталоном;
- в) группа, в которой основное действие психолога направлено на дискретные характеристики внутреннего мира человека;
- г) группа, в которой происходит организация психической деятельности, где одновременно выполняются два или более действия.

2. Цель руководителя тренинга

- а) самоутвердиться за счет других членов группы;
- б) способствовать групповому развитию, создать условия для психологического комфорта и доверительной атмосферы;
- в) контролировать высказывания и действия всех участников тренинга;
- г) предупреждать конфликты.

3. Основная цель социально-психологического тренинга заключается в

- а) совершенствовании управления;
- б) повышении компетентности общения;
- в) совершенствовании личности;
- г) повышении эффективности производства.

4. Практика показывает, что социально-психологический тренинг желательно проводить не реже

- а) двух раз в неделю;
- б) одного раза в месяц;
- в) одного раза в неделю;
- г) двух раз в месяц.

5. Практика показывает, что социально-психологический тренинг целесообразно начинать с

- а) групповой дискуссии;
- б) распределения ролей;
- в) разминки;
- г) анализа трудных ситуаций

6. Функции ведущего тренинга:

- а) комментирующая, информирующая, наблюдательная, организаторская;
- б) структурированная, информирующая, наблюдательная, организаторская;
- в) доминирующая, посредническая, сопровождающая, конструктивная;
- г) руководящая, аналитическая, экспертная, посредническая.

7. Групповая динамика – это

- а) потенциальные возможности участников группы;
- б) развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями членов группы между собой;
- в) сплоченность членов группы;
- г) взаимное тяготение членов группы друг.

8. Позиции «ведущий», «оппонент», «логик», «психолог», «эксперт» характерны для

- а) ролевой дискуссии;
- б) круглого стола;
- в) метода синектики;
- г) психодраммы.

9. Основными методическими приемами в тренинге являются:

- а) наблюдение;
- б) дискуссия, игра;
- в) метод анализа продуктов деятельности, интервьюирование;
- г) эксперимент, анкетирование.

10. Тренинг – это

- а) групповая дискуссия, организованная преподавателем;
- б) это деятельность, требующая специальных умений;
- в) это микрожизнь, идущая по своим законам;
- г) это совокупность психотерапевтических, психокоррекционных и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции.

Критерии оценки

«зачтено», повышенный уровень: выставляется студенту, если демонстрируются глубокие знания теоретического материала (количество правильных ответов – 84-100 %).

«зачтено», пороговый уровень: выставляется студенту, если демонстрируются достаточные знания теоретического материала (количество правильных ответов – 60-83 %).

«не зачтено», уровень не сформирован: выставляется студенту, если не демонстрируются достаточные знания теоретического материала (количество правильных ответов - менее 50 % заданий).

Тренинговое занятие

Тренинговое занятие достигает определенного результата благодаря его четкой организации ведущим. При подготовке занятия следует учесть несколько моментов: знать содержательные аспекты стадий работы с группой, сконцентрировать внимание на методике ведения конкретного занятия, составлении сценария занятий, в целом программы тренинга.

Традиционно предлагается три этапа подготовки и проведения тренинговых занятий (Л. А. Петровская).

I этап – организационно-подготовительный. Он заключается в подготовке помещения и оборудования для тренинга, подборе участников группы (если необходимо), уточнении содержания работы тренинговой группы.

II этап – вводно-ознакомительный. Здесь происходит сообщение ведущим принципов, норм работы в группе, обсуждаются ритуалы приветствия и прощания. Задача этого этапа – создать определенный настрой участников на предстоящую совместную работу.

III этап – основной, или диагностический. В ходе этого этапа реализуются цели и задачи тренинга, происходит формирование или корректировка коммуникативных знаний, умений, навыков и поведения участников тренинга.

Сценарий любого занятия предполагает некоторый алгоритм. В нем есть вступление, описание ситуаций общения, их моделирование в виде игры или упражнения, создаются установки на анализ участниками собственного поведения, проводится рефлексия результатов и, наконец, осуществляется обратная связь в виде подведения итогов, резюмирования.

1. Начало занятия. Предваряет занятие так называемая увертюра, выполняющая роль введения участников в тренинг, создающая определенный настрой на занятие, формирующая мотивационную готовность к осуществлению целей, содержания тренинга, задающая динамику занятия.

2. Основная часть. Содержание тренинга составляют специально подобранные упражнения, каждое из которых и все вместе реализуют цели конкретного тренингового занятия.

3. Окончание занятия. Каждое занятие заканчивается анализом и групповым обсуждением проделанной работы. Это важная часть каждой встречи.

Тематика тренинговых занятий

№ Тренинговое занятие

- 1 Тренинговое занятие-знакомство.
- 2 Психологическая лаборатория (самопрезентация, самопознание).
- 3 Тренинговое занятие на развитие коммуникативности.
- 4 Тренинговое занятие на развитие сплоченности коллектива.
- 5 Тренинговое занятие на актуализацию самопознания.
- 6 Тренинговое занятие по личностному росту.
- 7 Тренинговое занятие по проблеме детско-родительских отношений.
- 8 Тренинговое занятие на целеполагание

Титульный лист конспекта тренингового занятия

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Горно-Алтайский государственный университет»
Кафедра педагогики, психологии и социальной работы

ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ

на тему: Личностный рост старшеклассника

Выполнил:

Проверил:

Горно-Алтайск 20__

СТРУКТУРА конспекта тренингового занятия

1. Тема
2. Цель
3. Задачи
4. Участники
5. Место
6. Материалы
7. Ход занятия (упражнения)

№ упражнения содержание

Разминка

- 1
- 2...

Основной этап

- 1
- 2..

Заключительный этап

- 1
- 2...

8. Выводы и самоанализ

Критерии оценки:

«зачтено»: конспект занятия составлен в соответствии с выбранной темой и со структурой занятия; включает упражнения, соответствующие этапам занятия. Показал умение самостоятельно работать в процессе подбора упражнений.

Занятие проведено. Цель занятия достигнута. Студент продемонстрировал коммуникативные навыки работы с группой, умение организовать и руководить работой группы. Ориентировался в созданной обстановке работы, вызвал активность у каждого члена группы. Получил положительные отзывы у участников занятия. Показал умение анализировать процессы своей подготовки к занятию и его проведения, способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития.

«незачтено»: Конспект занятия составлен в соответствии с выбранной темой и со структурой занятия; включает упражнения, соответствующие этапам занятия. Имеются значительные замечания руководителя.

Занятие проведено. Студент не продемонстрировал коммуникативные навыки работы с группой, умение организовать и руководить работой группы. Не достаточно ориентировался в созданной обстановке работы, не вызвал активность у каждого члена группы. Получил отрицательные отзывы у участников занятия. Не показал умение анализировать процессы своей подготовки к занятию и его проведения, способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития.

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Письменные работы при реализации дисциплины не предусмотрены

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Определение и специфика психологического тренинга
2. Цели тренинговой работы
3. Принципы работы тренинговой группы
4. Преимущества и ограничения психологического тренинга
5. Основные методические приемы в тренинге
6. Дискуссия как основной методический прием в тренинге
7. Игра как основной методический прием в тренинге
8. Медитация как основной методический прием в тренинге
9. Методы невербальной активности в тренинге
10. Вспомогательные методические приемы в тренинге
11. Предоставление информации как вспомогательный методический прием в тренинге
12. Самораскрытие тренера как вспомогательный методический прием в тренинге
13. Интерпретация как вспомогательный методический прием в тренинге
14. Конфронтация как вспомогательный методический прием в тренинге
15. Ритуалы в тренинге
16. Домашнее задание в тренинге

17. Классификация тренинговых групп
18. Особенности ведения групп поддержки
19. Особенности ведения обучающих групп
20. Особенности ведения развивающих групп
21. Особенности групп личностно-ориентированного направления
22. Типы терапевтического воздействия, применяемые в психоаналитических группах
23. Назовите стадии психотерапевтической работы в гештальт-группах
24. Основные принципы работы в группах, использующих трансактный анализ
25. Стадии развития группы
26. Механизмы психотерапевтического воздействия группы
27. Методы отслеживания результативности групповой работы
28. Требования, предъявляемые к ведущему тренинговых групп
29. Основные этические требования, которые должен соблюдать тренер
30. Тренер и «синдром эмоционального выгорания»
31. Основные проблемы детско-родительских отношений, решаемых в тренинговой работе
32. Особенности ведения детско-родительских тренинговых групп
33. Особенности проведения тренингов саморазвития
34. Развитие временной перспективы личности посредством тренинга
35. Место тренинга в социально-психологическом сопровождении личности и семьи

Критерии оценки:

«зачтено»: Студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает последовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы и дополнительных источников информации. «незачтено»: Ответ студента недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Марасанов Г.И.	Социально-психологический тренинг: учебное пособие	Москва: Когито-Центр, 2019	https://www.iprbookshop.ru/88390.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Сазонова О.К., Остапович О.В., Лизунова [и др.] Г.Ю.	Интерактивные формы организации учебных занятий в вузе: учебно-методическое пособие для студентов очной и заочной форм обучения всех направлений подготовки	Горно-Алтайск: РИО ГАГУ, 2015	http://elib.gasu.ru/index.php?option=com_abook&view=book&id=33:interaktivnye-formy-organizatsii-uchebnykh-zanyatij-v-vuze&catid=19:pedagogy&Itemid=175

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ
6.3.1.2	MS Office
6.3.1.3	MS Windows
6.3.1.4	Яндекс.Браузер
6.3.1.5	LibreOffice
6.3.1.6	NVDA

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система IPRbooks

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Конспект тренингового занятия

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
206 А1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска, проектор Acer X128 HP DLP
212 А1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Задания в тестовой форме – это система заданий специфической формы, определённого содержания, возрастающей трудности, позволяющая объективно оценить структуру и качественно измерить уровень теоретической подготовленности студентов.

Цель тестирования – выявить уровень знаний студентов, оценить степень усвоения ими учебного курса и практического владения теоретическим материалом и определить на этой основе направления дальнейшего совершенствования работы с ними, а также стимулировать активность их самостоятельной работы.

Преимуществом тестирования является то, что все студенты ставятся в равные условия, т. е. оценка их знаний становится объективной.

Тест позволяет определить, каков уровень усвоения знаний у того или иного студента, т.е. определить пробелы в обучении. А на основе этого идет коррекция процесса обучения, и планируются последующие этапы учебного процесса.

Тестирование широко используется в вузе для тренировочного, промежуточного и итогового контроля знаний, а также для обучения и самостоятельной работы студентов.

По типу ответов выделяют две группы тестовых заданий: открытой и закрытой формы.

Задания открытой формы относятся к наиболее распространенным формам учебных заданий. В заданиях открытой формы нет готовых ответов. Испытуемый должен самостоятельно дополнить недостающий элемент, свидетельствующий о знании соответствующего раздела темы. Само задание формируется в форме вопроса или высказывания.

Тестовые задания закрытой формы наиболее распространены в педагогике и психологии. Они сравнительно легко формулируются, хорошо понимаются тестируемыми.

Закрытые формы тестовых заданий содержат следующие конструктивные элементы:

- инструкцию;
- формулировку самого задания (предпочтительнее в утвердительной форме);
- варианты ответов;
- эталон.

Формы тестовых заданий:

1. Задания с одним правильным вариантом ответа.

Данные задания являются распространенными для испытуемых. Учащимся наряду с заданием предполагается несколько вариантов ответов, из которых они выбирают один верный.

2. Задания с несколькими правильными вариантами ответов.

Выделяют также задания, в которых допускается несколько правильных ответов из числа предложенных. Эти задания предназначены для проверки классификационных и номенклатурных знаний. Оценивание ответа осуществляется следующим образом: если испытуемый выбирает все правильные ответы, он получает один балл; в случае хотя бы одного ошибочного выбора, равно как и невыбора правильного ответа – ноль баллов.

3. Задания на установление соответствия.

В заданиях на установление соответствия требуется связать между собой элементы двух множеств. Основными элементами такого рода заданий являются: инструкция для испытуемых, состоящая из двух слов «Установите соответствие»; названия двух столбцов и составляющие их элементы.

Одно из требований к заданиям на соответствие – неодинаковое число элементов в правом и левом столбцах.

Выставление оценок за выполнение заданий на соответствие может осуществляться по-разному в зависимости от целей тестирования, технического оснащения теста, сложности задания и теста в целом.

4. Задания на установление правильной последовательности.

Задания данного типа позволяют проверить знания, умения и навыки установления правильной последовательности

различных действий, операций, расчетов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, служебных инструкций, правил техники безопасности и многих других видов деятельности, где существуют эффективные алгоритмы деятельности.

5. Задания на логическое сравнение.

Структура задания на логическое сравнение имеет следующий вид:

- инструкция («Определите истинность или ложность утверждения и укажите правильный ответ»);
- варианты ответов (утверждение истинно; утверждение ложно; невозможно установить истинность или ложность утверждения);
- содержание задания, данное в форме утверждений (высказываний, определений и т. д.);
- эталоны ответов.

К заданиям в тестовой форме предъявляются следующие требования:

- правильность предметного содержания задания;
- логичность высказывания;
- правильность формы;
- краткость;
- наличие определенного места для ответов;
- правильность расположения элементов задания;
- одинаковость правил оценки ответов;
- одинаковость инструкции для всех испытуемых;
- адекватность инструкции форме и содержанию задания.

Критерии оценки:

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Методические рекомендации по разработке и проведению тренингового занятия

Социально-психологический тренинг — активный групповой метод, направленный на усовершенствование и развитие установок, навыков и знаний межличностного общения. Социально-психологический тренинг — средство развития компетентности в общении.

СТРУКТУРА конспекта тренингового занятия

1. Тема
2. Цель
3. Задачи
4. Участники
5. Место
6. Материалы
7. Ход занятия (упражнения)

№ упражнения содержание

Разминка

- 1
- 2...

Основной этап

- 1
- 2..

Заключительный этап

- 1
- 2...

8. Выводы и самоанализ

Критерии оценки:

«Зачтено»: конспект занятия составлен в соответствии с выбранной темой и со структурой занятия; включает упражнения, соответствующие этапам занятия. Показал умение самостоятельно работать в процессе подбора упражнений.

Занятие проведено. Цель занятия достигнута. Студент продемонстрировал коммуникативные навыки работы с группой, умение организовать и руководить работой группы. Ориентировался в созданной обстановке работы, вызвал активность у каждого члена группы. Получил положительные отзывы у участников занятия. Показал умение анализировать процессы своей подготовки к занятию и его проведения, способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития.

«Незачтено»: конспект занятия составлен в соответствии с выбранной темой и со структурой занятия; включает упражнения, соответствующие этапам занятия. Имеются значительные замечания руководителя.

Занятие проведено. Студент не продемонстрировал коммуникативные навыки работы с группой, умение организовать и руководить работой группы. Не достаточно ориентировался в созданной обстановке работы, не вызвал активность у каждого члена группы. Получил отрицательные отзывы у участников занятия. Не показал умение анализировать процессы своей подготовки к занятию и его проведения, способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

Зачет – это форма проверки знаний и навыков студентов. Цель зачета – проверить теоретические знания студентов, оценить степень полученных навыков и умений. Тем самым зачеты содействуют решению главной задачи высшего образования –

подготовке квалифицированных специалистов.

Зачет, как и всякая иная форма учебного процесса, имеет свои нюансы, тонкости, аспекты, которые студенту необходимо знать и учитывать. Преподаватель на зачете проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как студент понимает те или иные вопросы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять заученную дефиницию. Таким образом, необходимо разумно сочетать запоминание и понимание, простое воспроизводство учебной информации и работу мысли.

Для того, чтобы быть уверенным на зачете, необходимо ответы на наиболее трудные, с точки зрения студента, вопросы подготовить заранее и тезисно записать. Запись включает дополнительные ресурсы памяти.

На зачете преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. Отвечая на конкретный вопрос, необходимо исходить из принципа плюрализма, согласно которому допускается многообразие концепций, суждений и мнений. Это означает, что студент вправе выбирать по дискуссионной проблеме любую точку зрения (не обязательно совпадающую с точкой зрения преподавателя), но с условием ее достаточной аргументации.

Основные критерии оценки ответа:

- 1) правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);
- 2) полнота и одновременно лаконичность ответа;
- 3) новизна учебной информации, степень использования и понимания научных и нормативных источников;
- 4) умение связывать теорию с практикой, творчески применять знания к неординарным ситуациям;
- 5) логика и аргументированность изложения;
- 6) грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;
- 7) культура речи.

Критерии оценки:

«Зачтено» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает последовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы и дополнительных источников информации.

«Незачтено» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.