

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО
"СИБИТ"

Причина: Я утвердил этот документ
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru,
ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г.
Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23",
O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная
налоговая служба

УТВЕРЖДЕНО:

Ректор

Родионов М. Г.

(протокол от 29.01.2025 № 5)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ТЕХНОЛОГИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА»**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки: Психология управления

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

г. Омск, 2025

Разработчики:

Доцент, департамент очного обучения, кандидат психологических наук, доцент Шамис В. А.

**Рецензенты:**

Пинигин В.Г., доцент кафедры педагогики, психологии и социальной работы, ЧУВОО "Омская гуманитарная академия", кандидат психологических наук

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Минобрнауки от 29.07.2020 № 839, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по управлению персоналом", утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н; "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утвержден приказом Минтруда России от 09.10.2015 № 717н; "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н; "Психолог в социальной сфере", утвержден приказом Минтруда России от 14.09.2023 № 716н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Руководитель образовательной программы	Шамис В. А.	Согласовано	29.01.2025, № 5

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Место дисциплины в структуре ОП
4. Объем дисциплины и виды учебной работы
5. Содержание дисциплины
 - 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий
 - 5.2. Содержание разделов, тем дисциплины
6. Рекомендуемые образовательные технологии
7. Оценочные материалы текущего контроля
8. Оценочные материалы промежуточной аттестации
9. Порядок проведения промежуточной аттестации
10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
 - 10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы
 - 10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся
 - 10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине
 - 10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование
11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - обучение студентов основам разработки программы и проведения психологического тренинга как метода практической работы психолога

Задачи изучения дисциплины:

- обеспечить освоение студентами основных методов разработки программы тренинга;
- обеспечить подготовку студентов к практическому проведению психологического тренинга;
- обеспечить развитие у студентов навыков рефлексии и самостоятельной разработки программ.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-2 Способен реализовать психологические технологии, ориентированные на развитие персонала организации, личностный рост сотрудников и охрану их здоровья

ПК-2.1 Знает технологии, методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций сотрудников, методы и формы работы для оказания консультаций по формированию здорового образа жизни

Знать:

ПК-2.1/Зн6 Основные психологические технологии, методы и подходы, используемые в процессе проведения тренингов для развития персонала, личностного роста и охраны здоровья сотрудников

ПК-2.1/Зн7 Теоретические основы построения и реализации тренинговых программ, включая формирование целей, структуры и содержания тренинговых мероприятий

ПК-2.1/Зн8 Правила и нормативы оформления документации, отчетности и оценки эффективности тренинговых программ

ПК-2.2 Умеет применять современные виды технологий и методов развития персонала организации, разрабатывать и реализовывать программы обучения сотрудников, разрабатывать и применять мероприятия психологического характера, направленные на повышение мотивации к здоровому образу жизни

Уметь:

ПК-2.2/Ум7 Разрабатывать и адаптировать программы психологического тренинга в соответствии с задачами организации и потребностями персонала

ПК-2.2/Ум8 Проводить тренинги, используя профессиональные методики, и оперативно реагировать на возникающие ситуации в ходе тренинговых занятий

ПК-2.2/Ум9 Анализировать результаты и эффективность проведенных тренингов, оформлять отчеты и рекомендации по их совершенствованию и дальнейшему развитию

ПК-4 Способен проводить консультации, собеседования, тренинги для решения проблем и принятия решений, осуществлять психологическое просвещение субъектов управленческого процесса

ПК-4.1 Знает формы и направления, приёмы и методы психологического просвещения

Знать:

ПК-4.1/Зн1 Принципы применения различных методов психологического тренинга для управления групповой динамикой

ПК-4.1/Зн2 Основные подходы к обучению и развитию персонала через психологическое просвещение

ПК-4.1/Зн3 Способы оценки эффективности психосоциальных вмешательств в управленческих процессах

ПК-4.2 Умеет осуществлять психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненных ситуаций; проводить тренинги для решения проблем и принятия решений

Уметь:

ПК-4.2/Ум1 Проводить тренинги по идентификации и преодолению психологических барьеров в коллективе

ПК-4.2/Ум2 Разрабатывать и внедрять программы психологического просвещения для различных управленческих уровней

ПК-4.2/Ум3 Использовать навыки активного слушания для выявления недопонимания и конфликта внутри группы

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Технологии психологического тренинга» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 7, Очно-заочная форма обучения - 7.

Предшествующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Практикум по психологии управления;

Психология управления персоналом;

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Консультативная психология;

Конфликтология;

Организационная психология;

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

Практикум по психологии управления;

Преддипломная практика;

Психологическая коррекция;

Психология бизнеса;

Психология стресса;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)

Седьмой семестр	108	3	74	2	36	36	25	Зачет (9)
Всего	108	3	74	2	36	36	25	9

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Седьмой семестр	108	3	50	2	24	24	54	Зачет (4)
Всего	108	3	50	2	24	24	54	4

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Технологии психологического тренинга	99	2	36	36	25	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-4.1 ПК-4.2
Тема 1.1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППОВЫХ МЕТОДОВ ПСИХОТЕРАПИИ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ	11		4	4	3	
Тема 1.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ	11		4	4	3	
Тема 1.3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ	11		4	4	3	
Тема 1.4. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ В ТРЕНИНГЕ	11		4	4	3	

Тема 1.5. ЛИЧНОСТЬ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ	13		5	5	3
Тема 1.6. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ В ХОДЕ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ	13		5	5	3
Тема 1.7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОДЫ К ГРУППОВОЙ ПСИХОКОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЕ	13		5	5	3
Тема 1.8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	16	2	5	5	4
Итого	99	2	36	36	25

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Технологии психологического тренинга	104	2	24	24	54	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-4.1 ПК-4.2
Тема 1.1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППОВЫХ МЕТОДОВ ПСИХОТЕРАПИИ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ	12		3	3	6	
Тема 1.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ	12		3	3	6	
Тема 1.3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ	13		3	3	7	
Тема 1.4. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ В ТРЕНИНГЕ	13		3	3	7	
Тема 1.5. ЛИЧНОСТЬ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ	13		3	3	7	

Тема 1.6. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ В ХОДЕ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ	13		3	3	7
Тема 1.7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОДЫ К ГРУППОВОЙ ПСИХОКОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЕ	13		3	3	7
Тема 1.8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	15	2	3	3	7
Итого	104	2	24	24	54

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Технологии психологического тренинга

Тема 1.1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППОВЫХ МЕТОДОВ ПСИХОТЕРАПИИ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

- Ранние группы для выживания и культовых обрядов
- Групповая магия и эффект внушения
- Опыт Маркиза де Сада с театром в тюремной палате
- Групповые сеансы Месмера и магнетизм
- Исследования поведения в группах в XIX—XX веках
- Американские методы терапии (Пратт)
- Влияние психоанализа и Фрейда
- Создание психодрамы Морено
- Гуманистические группы 60-х годов (Роджерс)
- Эксперимент Триппетта и социальная фасилитация
- Теория поля Левина
- Современная патогенетическая психотерапия в России

Тема 1.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

- Соотношение основных понятий
- Общее представление о психологическом тренинге
- Специфические особенности тренинга

Тема 1.3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

- Цели тренинговой группы
- Преимущества групповой формы психологической работы
- Групповые нормы
- Ролевые позиции в группе
- Понятие о групповой сплоченности
- Состав тренинговых групп

Тема 1.4. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ В ТРЕНИНГЕ

- Три стадии тренинга: начальная, рабочая, конечная
- Переходы в групповой динамике по Тукману: зависимость—исследование—конфликты—сплоченность—решение проблем
- Причины благотворного влияния группы (К. Рудестам): податливость, идентификация, присвоение опыта
- Основные потребности участников группы (В. Шютц): включенность, контроль, привязанность
- Основные психотерапевтические факторы (И. Ялом): сплоченность, надежда, универсализация, альтруизм, информация, перенос, межличностное обучение, навыки общения, подражание, катарсис
- Взаимодействие этих механизмов и их влияние
- Основные фазы развития группы:
 1. Образование — тревожность, зажатость
 2. Псевдосплоченность — советование, роль распределения, напряженность, скептицизм
 3. Конфликт — недовольство, агрессия, перераспределение ролей, утверждение норм
 4. Рабочий альянс — взаимодействие, эмпатия, рефлексия, помощь, самопознание
 5. Регресс — усталость, снижение напряжения
 6. Распад — завершение работы

Тема 1.5. ЛИЧНОСТЬ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

- Важность роли ведущего, методов и упражнений в тренинге
- Разные названия специалиста: ведущий, тренер, фасилитатор и др.
- Личность ведущего — главный фактор успешности тренинга
- Основные роли ведущего по Ялому: эксперт и образец поведения
- Пять ролей ведущего по Кратовилу: руководитель, аналитик, комментатор, посредник, член группы
- Стиль руководства: демократический предпочтительнее, авторитарный — при необходимости (жесткая структура, стресс, непонимание)
- Гибкость в выборе стиля в зависимости от ситуации
- Гуманистический подход: атмосфера эмпатии, самораскрытия и теплых отношений
- Личностные качества ведущего: открытость, эмпатия, искренность, оптимизм, уверенность, интеллект, интуиция
- Профессионализм и импровизация — залог творческого подхода и эффективности
- Важно хорошо понимать методики, проживать их внутри себя и не навредить участникам

Тема 1.6. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ В ХОДЕ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ

- Основные методы тренинга: дискуссия, ролевые игры, невербальные техники, медитация, суггестия
- Групповая дискуссия: обсуждение спорных вопросов, анализ переживаний, снижение сопротивления, групповая рефлексия
- Игровые методы: ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, имитационные, деловые игры
- Значение игр: преодоление скованности, диагностика, закрепление навыков, развитие самораскрытия и творческого потенциала
- Методы развития социальной перцепции: восприятие, понимание и оценка других, рефлексия, оценочные интерпретации
- Телесно-ориентированные методы: работа с телом (Александр, Фельденкрайз), чув-ственное восприятие, релаксация, восточные техники
- Виды суггестии:
 - о Гетеросуггестия — внушение извне, изменение психики и поведения
 - о Аутосуггестия — самовнушение, развитие навыков саморегуляции
- Медитативные техники: релаксация, снятие стрессов, развитие навыков саморегуляции
- Трансовая суггестия: погружение в измененное состояние для усвоения информации и обучения навыкам

Тема 1.7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОДЫ К ГРУППОВОЙ ПСИХОКОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЕ

- Классификация направлений
- Основные тренинговые подходы
- Гештальтподход
- Групп-аналитический подход
- Транзактный анализ в группе
- Психодраматический подход
- Телесно-ориентированный подход
- Технологии групповой работы в НЛП

Тема 1.8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

- Недостаточная изученность методов оценки эффективности тренинга
- Основные причины: отсутствующие стандарты, разное влияние, отсроченность эффектов, внутренние и внешние изменения
- Модель Д. Кирпатрика: уровни оценки — реакция, поведение, обучение, результаты
- Недостатки модели: субъективность, недостаточная объективность, неполная дифференциация умений
- Модель Л. Ахмадиевой: оценка изменений на уровнях — аффективном, когнитивном и деятельном
- Аффективный уровень: эмоции, мотивация, анкетирование, überraschование, что меньше эмоций — лучше усвоение
- Когнитивный уровень: объем знаний и когнитивных умений, самооценка знаний
- Деятельностный уровень: практические умения, наблюдение, самооценка поведения
- Практическая рекомендация: использовать комплексный подход, оценки по трем уровням — эмоциональный, субъективный, объективный

6. Рекомендуемые образовательные технологии

При преподавании дисциплины применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;

- лекция-беседа;
- лекции с разбором практических ситуаций.

Семинарские занятия по дисциплине ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На семинарских занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, инициативный обзор проблемного вопроса, письменная работа.

7. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Очная форма обучения, Зачет, Седьмой семестр.

- 1) Работа с тестовыми заданиями
- 2) Выполнение письменной работы

Промежуточная аттестация: Очно-заочная форма обучения, Зачет, Седьмой семестр.

- 1) Работа с тестовыми заданиями
- 2) Выполнение письменной работы

8. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Технологии психологического тренинга

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-4.1 ПК-4.2

Тема 1.1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППОВЫХ МЕТОДОВ ПСИХОТЕРАПИИ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:
 - а) посещение лекционных и практических занятий;
 - б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Ранние группы для выживания и культовых обрядов
- Групповая магия и эффект внушения
- Опыт Маркиза де Сада с театром в тюремной палате
- Групповые сеансы Месмера и магнетизм
- Исследования поведения в группах в XIX—XX веках
- Американские методы терапии (Пратт)
- Влияние психоанализа и Фрейда
- Создание психодрамы Морено
- Гуманистические группы 60-х годов (Роджерс)
- Эксперимент Триппетта и социальная фасилитация

- Теория поля Левина
- Современная патогенетическая психотерапия в России

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Какие практики и ритуалы использовались в ранних группах для укрепления сплоченности и выживания?

Как эффект внушения и групповая магия способствовали изменениям в настроении и поведении участников древних культовых обрядов?

В чем заключался эксперимент Маркиза де Сада с театрализованными выступлениями в тюремной палате, и как он связан с развитием групповой терапии?

Что такое групповое сеанс Месмера и каким образом магнетизм использовался для воздействия на участников?

Какие основные направления и открытия в области поведения групп были получены в XIX—XX веках?

В чем заключалась уникальность американских методов терапии, разработанных Праттом, и как они применялись для лечения заболеваний?

Как идеи Фрейда и психоанализа повлияли на развитие групповых методов психотерапии?

Какие принципы лежали в основе создания психодрамы Морено и каким образом она использовалась для исследования внутреннего мира человека?

Чем отличались гуманистические группы 60-х годов под руководством Роджерса от других методов психотерапии?

Каковы основные идеи теории поля Левина и как они применялись для анализа поведения в группах?

Тема 1.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Соотношение основных понятий
- Общее представление о психологическом тренинге
- Специфические особенности тренинга

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Как соотносятся такие основные понятия, как «цель», «методы» и «результат» в контексте психологического тренинга?

Какие ключевые компоненты входят в общее представление о психологическом тренинге?

Чем отличается психологический тренинг от других форм повышения квалификации или психотерапии?

Какие специфические особенности характерны для современной формы психологического тренинга?

Какой роль играет активное участие участников в эффективности тренинга?

Какие основные процедуры и этапы входят в структуру психологического тренинга?

В чем заключается уникальность методов, применяемых в психологическом тренинге, по сравнению с классическими психотерапевтическими подходами?

Какое влияние оказывает атмосфера доверия и эмоциональной безопасности на ход тренинга?

В чем заключается отличие тренинговых программ для профессионального развития от

тренингов для личностного роста?

Какие внешние и внутренние факторы способствуют успешности и эффективности психологического тренинга?

Тема 1.3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Цели тренинговой группы
- Преимущества групповой формы психологической работы
- Групповые нормы
- Ролевые позиции в группе
- Понятие о групповой сплоченности
- Состав тренинговых групп

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Какие основные цели преследуют тренинговые группы в процессе психологической работы?

Какие преимущества имеет групповая форма психологического воздействия по сравнению с индивидуальной?

Что представляют собой групповые нормы и как они формируются в тренинговой группе?

Какие ролевые позиции могут занимать участники в группе, и как они влияют на динамику взаимодействия?

Как определяется понятие групповой сплоченности и почему оно важно для успешной работы группы?

Какие основные критерии учитываются при формировании состава тренинговых групп?

Как разрабатываются и поддерживаются групповые нормы для достижения общих целей?

Каким образом роли участников способствуют или мешают развитию групповой динамики?

Какие факторы способствуют укреплению групповой сплоченности и взаимодействия?

Почему важно учитывать индивидуальный состав участников при организации тренинговой группы?

Тема 1.4. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ В ТРЕНИНГЕ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Три стадии тренинга: начальная, рабочая, конечная
- Переходы в групповой динамике по Тукману: зависимость—исследование—конфликты—сплоченность—решение проблем
- Причины благотворного влияния группы (К. Рудестам): податливость, идентификация, присвоение опыта
- Основные потребности участников группы (В. Шютц): включенность, контроль, привязанность
- Основные психотерапевтические факторы (И. Ялом): сплоченность, надежда,

универсализация, альтруизм, информация, перенос, межличностное обучение, навыки общения, подражание, катарсис

- Взаимодействие этих механизмов и их влияние

- Основные фазы развития группы:

1. Образование — тревожность, зажатость
2. Псевдосплоченность — советование, роль распределения, напряженность, скептицизм
3. Конфликт — недовольство, агрессия, перераспределение ролей, утверждение норм
4. Рабочий альянс — взаимодействие, эмпатия, рефлексия, помощь, самопознание
5. Регресс — усталость, снижение напряжения
6. Распад — завершение работы

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Какие три основные стадии тренинга выделяются в его структурировании?

Как по Тукману меняется групповая динамика на этапах зависимость, исследование, конфликты, сплоченность и решение проблем?

В чем состоят причины благотворного воздействия группы согласно К. Рудестаму: податливость, идентификация и присвоение опыта?

Какие основные потребности участников группы выделяет В. Шютц: включенность, контроль и привязанность?

Какие психотерапевтические факторы, по И. Ялому, способствуют эффективности групповой работы?

Каким образом механизмы сплоченности, надежды, универсализации и другие взаимодействуют и влияют друг на друга?

Какие основные особенности характерны для первой фазы развития группы — образования, с его тревожностью и зажатостью?

Какими характерными особенностями отличается фаза псевдосплоченности и зачем она нужна?

В чем проявляются конфликты и перераспределение ролей в третьей фазе — конфликте, и как это способствует нормализации ситуации?

Как этапы рабочего альянса, регресса и распада отражают развитие и завершение группового процесса?

Тема 1.5. ЛИЧНОСТЬ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Важность роли ведущего, методов и упражнений в тренинге
- Разные названия специалиста: ведущий, тренер, фасилитатор и др.
- Личность ведущего — главный фактор успешности тренинга
- Основные роли ведущего по Ялому: эксперт и образец поведения
- Пять ролей ведущего по Кратовилу: руководитель, аналитик, комментатор, посредник, член группы
- Стиль руководства: демократический предпочтительнее, авторитарный — при необходимости (жесткая структура, стресс, непонимание)
- Гибкость в выборе стиля в зависимости от ситуации
- Гуманистический подход: атмосфера эмпатии, самораскрытия и теплых отношений
- Личностные качества ведущего: открытость, эмпатия, искренность, оптимизм, уверенность, интеллект, интуиция
- Профессионализм и импровизация — залог творческого подхода и эффективности

- Важно хорошо понимать методики, проживать их внутри себя и не навредить участникам

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Какие преимущества дает использование ролевых игр в процессе тренинга?

Какова роль групповой дискуссии в снижении сопротивления участников и анализе их переживаний?

В чем заключается разница между ситуационно-ролевыми, дидактическими и творческими играми?

Почему игровые методы считаются эффективными для закрепления навыков и развития творческого потенциала?

Какие методы развития социальной перцепции помогают лучше понять и оценить других людей?

Каким образом телесно-ориентированные техники способствуют эмоциональному и физическому расслаблению участников?

В чем различие между гетеросуггестией и аутосуггестией, и как их используют в тренинговых практиках?

Как медитативные техники помогают снижать стресс и развивать навыки саморегуляции?

В чем заключается смысл транссовой суггестии и как она используется для обучения и усвоения информации?

Какие методы невербальных техник, медитации и суггестии наиболее эффективны для повышения внутренней гармонии и психологического баланса участников?

Тема 1.6. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ В ХОДЕ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Основные методы тренинга: дискуссия, ролевые игры, невербальные техники, медитация, суггестия
- Групповая дискуссия: обсуждение спорных вопросов, анализ переживаний, снижение сопротивления, групповая рефлексия
- Игровые методы: ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, имитационные, деловые игры
- Значение игр: преодоление скованности, диагностика, закрепление навыков, развитие самораскрытия и творческого потенциала
- Методы развития социальной перцепции: восприятие, понимание и оценка других, рефлексия, оценочные интерпретации
- Телесно-ориентированные методы: работа с телом (Александр, Фельденкрайз), чувственное восприятие, релаксация, восточные техники
- Виды суггестии:
 - о Гетеросуггестия — внушение извне, изменение психики и поведения
 - о Аутосуггестия — самовнушение, развитие навыков саморегуляции
- Медитативные техники: релаксация, снятие стрессов, развитие навыков саморегуляции
- Транссовая суггестия: погружение в измененное состояние для усвоения информации и обучения навыкам

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Какие преимущества дает использование ролевых игр в процессе тренинга?

Какова роль групповой дискуссии в снижении сопротивления участников и анализе их переживаний?

В чем заключается разница между ситуационно-ролевыми, дидактическими и творческими играми?

Почему игровые методы считаются эффективными для закрепления навыков и развития творческого потенциала?

Какие методы развития социальной перцепции помогают лучше понять и оценить других людей?

Каким образом телесно-ориентированные техники способствуют эмоциональному и физическому расслаблению участников?

В чем различие между гетеросуггестией и аутосуггестией, и как их используют в тренинговых практиках?

Как медитативные техники помогают снижать стресс и развивать навыки саморегуляции?

В чем заключается смысл транссовой суггестии и как она используется для обучения и усвоения информации?

Какие методы невербальных техник, медитации и суггестии наиболее эффективны для повышения внутренней гармонии и психологического баланса участников?

Тема 1.7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОДЫ К ГРУППОВОЙ ПСИХОКОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЕ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Классификация направлений
- Основные тренинговые подходы
- Гештальтподход
- Групп-аналитический подход
- Транзактный анализ в группе
- Психодраматический подход
- Телесно-ориентированный подход
- Технологии групповой работы в НЛП

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Какие основные направления и классификации существуют в современном тренинговом пространстве?

В чем заключается сущность гештальтподхода и как он применяется в групповом тренинге?

Какие особенности групп-аналитического подхода и чем он отличается от других методов?

Как транзактный анализ реализуется в группе и какие его ключевые концепции?

В чем заключается психодраматический подход и как он способствует развитию участников?

Какие принципы лежат в основе телесно-ориентированного подхода и как он помогает в личностном росте?

Каковы основные технологии групповой работы в рамках методов НЛП?

Какие преимущества даёт использование различных тренинговых подходов при работе с группой?

В чем заключается взаимодействие между подходами, такими как гештальт, психодрама и транзактный анализ?

Как применение технологий НЛП расширяет возможности групповой терапии и тренинга?

Тема 1.8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- Недостаточная изученность методов оценки эффективности тренинга
- Основные причины: отсутствующие стандарты, разное влияние, отсроченность эффектов, внутренние и внешние изменения
- Модель Д. Кирпатрика: уровни оценки — реакция, поведение, обучение, результаты
- Недостатки модели: субъективность, недостаточная объективность, неполная дифференциация умений
- Модель Л. Ахмадиевой: оценка изменений на уровнях — аффективном, когнитивном и деятельном
- Аффективный уровень: эмоции, мотивация, анкетирование, überraschowanie, что меньше эмоций — лучше усвоение
- Когнитивный уровень: объем знаний и когнитивных умений, самооценка знаний
- Деятельностный уровень: практические умения, наблюдение, самооценка поведения
- Практическая рекомендация: использовать комплексный подход, оценки по трем уровням — эмоциональный, субъективный, объективный

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Какие основные причины объясняют недостаточную изученность методов оценки эффективности тренинга?

В чем заключаются основные недостатки модели Д. Кирпатрика при оценке тренинга?

Какова основная идея модели Л. Ахмадиевой в оценке изменений участников тренинга?

Какие уровни оценки выделяет модель Кирпатрика, и каким образом они связаны между собой?

Чем отличается аффективный уровень оценки по модели Ахмадиевой от когнитивного и деятельного?

Почему важно использовать комплексный подход при оценке эффективности тренинга?

Какие методы позволяют оценивать эмоциональный уровень изменений участников?

Какие показатели свидетельствуют о развитии практических умений на деятельностном уровне?

Какова роль самооценки в процессе оценки эффективности тренинга?

Какие рекомендации можно дать для повышения объективности и полноты оценки результатов тренинга?

9. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Седьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-4.1 ПК-2.2 ПК-4.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание:

Выполнить итоговое задание из Приложения № 6, 7

Очно-заочная форма обучения, Седьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ПК-2.1 ПК-4.1 ПК-2.2 ПК-4.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание:

Выполнить итоговое задание из Приложения № 6, 7

10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Гильмуллина, Р. Р. Социально-психологический тренинг как средство профилактики буллинга у подростков: выпускная квалификационная работа: студенческая научная работа / Р. Р. Гильмуллина. - Нижний Тагил: б.и., 2019. - 61 с. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562935> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Тренинг публичных выступлений: учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, М. В. Полевая, Н. С. Пряжников, М. М. Симонова; под ред. Е. В. Камнева. - Москва: Прометей, 2017. - 205 с. - 978-5-907003-88-0. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494878> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования: учебное пособие / Н. И. Басманова. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 60 с. - 978-5-4499-0549-9. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

4. Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: учебник / Е. В. Камнева, Н. С. Пряжников, М. В. Полевая. - Москва: Прометей, 2019. - 219 с. - 978-5-907166-93-6. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

5. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для бакалавриата: учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, Д. З. Музашвили, Ю. Е. Овчинникова, М. В. Полевая; под ред. Е. В. Камнева. - Москва: Прометей, 2021. - 216 с. - 978-5-00172-239-7. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Неумоева-Колчеданцева, Е. В. Педагогическое взаимодействие с тренингом социально-психологической компетентности: учебное пособие / Е. В. Неумоева-Колчеданцева. - 2-е изд., доп. - Тюмень: Тюменский государственный университет, 2017. - 174 с. - 978-5-400-01334-8. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567490> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Левкин, В. Е. Тренинг эффективного общения: учебное пособие / В. Е. Левкин. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 143 с. - 978-5-4475-8771-0. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/450204> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Левкин, В. Е. Тренинг сензитивности: учебное пособие / В. Е. Левкин. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 151 с. - 978-5-4475-8757-4. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/450207> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

4. Левкин, В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога: учебное пособие / В. Е. Левкин. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 211 с. - 978-5-4475-8755-0. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/450202> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

5. Практика. Проведение тренировки. Дневник тренера: методические рекомендации для обучающихся по дополнительной профессиональной программе «Тренинг лошадей, подготовка всадников»: методическое пособие / Т. Н. Головина, Е. А. Назарова, Д. С. Стуканцева, А. Ю. Крылова. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2020. - 74 с. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596678> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://lib.sano.ru> - Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64
2. <http://www.biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.diss.rsl.ru> - Электронная библиотека диссертаций РГБ
2. <https://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.openet.ru> - Российский портал открытого образования
4. www.ucheба.com - Образовательный портал «Учёба»
5. <http://lib.ru> - Электронная библиотека Максима Мошкова

10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине студентами и преподавателями используются следующие современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru>).
2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64 (<http://lib.sano.ru>).
3. Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
4. Электронная справочная система ГИС Омск.

10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Институт располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие помещения, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

Для лекций, семинаров (практических), групповых, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, ГИА

Мультимедийная учебная аудитория № 303

Перечень оборудования

Доска маркерная - 1 шт.

Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.

Проектор - 1 шт.

Стол - 15 шт.
Стол преподавателя - 30 шт.
Стул - 1 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Учебно-наглядные пособия - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Для лекций, семинаров (практических), групповых и индивидуальных консультаций,
текущего контроля, промежуточной аттестации
Мультимедийная учебная аудитория № 305

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Информационная доска - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Круглый стол - 3 шт.
Проектор - 1 шт.
Стеллаж - 2 шт.
Стол одноместный - 10 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 27 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office стандартный 2016
7-Zip 24.08(x64)

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus

Информационно-библиотечный центр, помещение для самостоятельной работы
обучающихся, НИР обучающихся, курсового проектирования
Аудитория для самостоятельной работы студентов № 413

Перечень оборудования
Мягкая зона - 1 шт.
Персональный компьютер - 11 шт.

Стол - 9 шт.
Стул - 23 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Adobe Acrobat Reader
Microsoft Windows 8.1 Pro Russian
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

ВИДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Успешное освоение теоретического материала по дисциплине требует самостоятельной работы, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам дисциплины. Самостоятельная работа студентов предусматривает следующие виды:

1. Аудиторная самостоятельная работа студентов – выполнение на практических занятиях и лабораторных работах заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);
2. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – подготовка к лекционным, практическим занятиям, лабораторным работам, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.

Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску студентами информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.

При планировании и организации времени для изучения дисциплины необходимо руководствоваться п. 5.1 или 5.2 рабочей программы дисциплины и обеспечить последовательное освоение теоретического материала по отдельным вопросам и темам (Приложение № 2)

Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине:

1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;
2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных, практических занятий, лабораторных работ;
3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;
4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;
5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;
6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).

В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить

конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за консультацией к преподавателю.

При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах неделового содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет. Студенты при выполнении самостоятельной работы могут воспользоваться учебно-методическими материалами по дисциплине, представленными в электронной библиотеке института, и предназначенными для подготовки к лекционным и семинарским занятиям.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценка компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания и технологической картой дисциплины (Приложение № 1). Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего и промежуточного контроля представлены в Приложении № 3.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена/зачета в виде выполнения тестирования и/или итоговой работы.

При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины (Приложение № 6).

Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала (Приложение №7).

Оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в Институте, и технологической картой дисциплины

ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ НА ЭТАПЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-4

1) Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)

При преподавании дисциплины «Технологии психологического тренинга» применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа.

Практические занятия по дисциплине «Технологии психологического тренинга» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На практических занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, письменная работа.

2) Письменное задание

Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-4

Целью работы является обобщение и систематизация теоретического материала в рамках исследуемой проблемы.

В процессе выполнения работы решаются следующие задачи:

1. Формирование информационной базы:

- анализ точек зрения зарубежных и отечественных специалистов в области социологии;
- конспектирование и реферирование первоисточников в качестве базы для сравнения, противопоставления, обобщения;
- анализ и обоснование степени изученности исследуемой проблемы;
- подготовка библиографического списка исследования.

2. Формулировка актуальности темы:

- отражение степени важности исследуемой проблемы;
- выявление соответствия задачам теории и практики, решаемым в настоящее время;
- определение места выбранной для исследования проблемы в социологии.

3. Формулировка цели и задач работы:

- изложение того, какой конечный результат предполагается получить при проведении теоретического исследования;
- четкая формулировка цели и разделение процесса ее достижения на этапы;
- выявление особенностей решения задач (задачи - это те действия, которые необходимо предпринять для достижения поставленной в работе цели).

В результате написания реферата студент изучает и анализирует информационную базу с целью установления теоретических зависимостей, формулирует понятийный аппарат, определяет актуальность, цель и задачи работы.

Обязательными составляющими элементами реферата являются:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основное содержание, разделенное на разделы (параграфы, пункты, подпункты), расположенные и поименованные согласно плану; в них аргументировано и логично раскрывается избранная тема в соответствии с поставленной целью; обзор литературы; описание применяемых методов, инструментов, методик, процедур в рамках темы исследования; анализ примеров российского и зарубежного опыта, отражающих тему исследования и т.д.
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Реферат выбирают по соответствию темы фамилии студента и номера студента в списке.

Темы представлены в приложении 4.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

Темы реферата выбирают в соответствии с Приложением № 4

3) Практическое задание (кейс)

Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-4

Кейс - описание реальных социальных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при

конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:

- Формирование и развитие информационной компетентности;
- Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
- Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
- Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.

Обязательными составляющими элементами кейса являются:

- титульный лист;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения

Кейс представлен в приложении 5.

Требования к оформлению практических работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся по дисциплине основана на использовании Положения о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в институте, и технологической карты дисциплины.

Текущий контроль:

- посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия) - 0-35 баллов;
- письменное задание (реферат) - 0-25 баллов;
- практическое задание (кейс) - 0-50 баллов.

Промежуточная аттестация:

- итоговая работа - 25 баллов.

Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.

Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 75.

Максимальное количество баллов на экзамене – 25.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Специфика данной учебной дисциплины – сложность и абстрактность материала, его информационная насыщенность. Это предполагает дополнительные комментарии по каждому вопросу преподавателя при чтении лекции, использование разнообразного наглядно-иллюстративного материала (таблицы, схемы, логические формулы, решение задач по Социологии).

При проведении семинарских занятий важно добиться от студентов не простого заучивания материала, а его осмысления и понимания. Существенную помощь преподавателю здесь окажут приведённые в конце каждой темы контрольные вопросы, а также задания для самостоятельной работы студентов. Преподаватель может рекомендовать студентам завести свой словарь терминов (алфавитный или тематический).

В интерактивных формах обучения преподаватель может использовать такие формы проведения семинарских занятий, как дебаты, «круглые столы» или дискуссии. Студентам может быть предложен вариант решения ситуационных задач или разработка дискуссий.

Студенты заочной формы обучения получают допуск к итоговой проверке знаний после выполнения интерактивных заданий.

Изучение студентами дисциплины «Технологии психологического тренинга» предусматривает проведение лекционных и практических занятий под руководством преподавателя, а также самостоятельное освоение дополнительного материала (дополнительной литературы) при подготовке к практическим занятиям и промежуточному контролю.

Дидактическое назначение лекции заключается в том, чтобы ввести студентов в науку, ознакомить с ее основными категориями, закономерностями изучаемой дисциплины и ее методическими основами. Тем самым определяются содержание и характер всей дальнейшей работы студента.

С самого начала лекции необходимо настроить себя на активное ее прослушивание. Не жалейте места в тетради (всегда оставляйте поля), это позволит вам делать комментарии, пометки. Помните, что любая тема и ее основные идеи должны быть найдены вами в кратчайшее время. Хороший конспект лекций значительно облегчает подготовку к практическим занятиям, а в дальнейшем к зачету.

Главной формой приобретения знаний была и остается самостоятельная работа по изучению курса с учетом рекомендаций преподавателя.

Поэтому при подготовке к практическим занятиям следует не только опираться на рекомендованную литературу и литературу, которую вы сами сочтете полезной, но и использовать информацию из периодической печати, передач радио и телевидения и т.д.

Уровень и результаты самостоятельной работы студентов проверяются на практических занятиях, в индивидуальных беседах и в ходе промежуточного контроля.

Практические занятия должны помочь изучению лекционного материала: углубить его, расширить, связать теорию с практикой, выработать у студентов самостоятельный подход к оценке общественных явлений и в целом дисциплины.

При подготовке к практическим занятиям необходимо обязательно выполнить предусмотренное планом задание (по указанию преподавателя), т.е. необходимо оформить (написать) в тетради по данной дисциплине краткие тезисы или развернутый план по вопросам рассматриваемой темы занятия. В процессе коллективного обсуждения внести поправки и дополнения.

Преподаватель на основе отведенного факультетом общего времени для изучения данной дисциплины (конкретных часов на лекционные и практические занятия) определяет порядок рассмотрения основного содержания тем дисциплины.

Также используется система контроля на основе разработанных интерактивных заданий или тестов.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий

текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Технологическая карта дисциплины

Наименование дисциплины	Технологии психологического тренинга
Количество зачетных единиц	3
Форма промежуточной аттестации	Зачет

№	Виды учебной деятельности студентов	Форма отчетности	Баллы (максимум)
Текущий контроль			
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и		
2	Выполнение письменного задания (реферат)	Письменная работа	
3	Выполнение практического задания (кейс)	Письменная работа	
Промежуточная аттестация			
4	Выполнение итоговой работы	Итоговая работа, тест	
Итого по дисциплине:			100

« ____ » _____ 20 ____ г.

(уч. степень, уч. звание, должность, ФИО преподавателя)

Подпись

Тематическое планирование самостоятельной работы студентов

Тема, раздел	Очная форма	Очно заочная форма	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППОВЫХ МЕТОДОВ ПСИХОТЕРАПИИ	3	6	Подготовка к лекционным, практическим занятиям, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.	Тестирование, выполнение итогового задания
Тема 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ	3	6		
Тема 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ	3	7		
Тема 4. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ В ТРЕНИНГЕ	3	7		
Тема 5. ЛИЧНОСТЬ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ	3	7		
Тема 6. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ В ХОДЕ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ	3	7		
Тема 7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОДЫ К ГРУППОВОЙ ПСИХОКОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЕ	3	7		
Тема 8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ	4	7		

СКОГО ТРЕНИНГА				
ИТОГО	25	54		

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	1. Посещение занятий: а) посещение лекционных и практических занятий, б) соблюдение дисциплины. 2. Работа на лекционных занятиях: а) ведение конспекта лекций, б) уровень освоения теоретического материала, в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору. 3. Работа на практических занятиях: а) уровень знания учебнопрограммного материала, б) умение выполнять задания, предусмотренные программой курса, в) практические навыки работы с освоенным материалом.	0-35
2	Письменное задание	1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. 2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). 3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.). 4. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение	0-25

		терминологией; в) соблюдение требований к объёму письменного задания.	
3	Практическое задание	1. Анализ проблемы: а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании. 2. Структурирование проблем: а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта. 3. Предложение стратегических альтернатив: а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем. 4. Обоснование решения: а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией. 5. Логичность изложения материала: а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.	0-50

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Итоговая работа	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	0-25

Письменное задание

1. История развития психологического тренинга: основные этапы и направления
2. Теоретические основы психолого-педагогического тренинга
3. Психологические и педагогические предпосылки эффективного тренинга
4. Роль мотивации в психолого-педагогическом тренинге
5. Этические принципы и стандарты проведения психологического тренинга
6. Методика разработки программ психологического тренинга
7. Психологические методы формирования межличностных навыков
8. Использование групповых технологий в психологическом тренинге
9. Технологии эмоциональной регуляции в рамках тренинга
10. Техника активного слушания в психологическом тренинге
11. Когнитивно-поведенческие методы в психологическом тренинге
12. Технологии тренинга стрессоустойчивости
13. Тренинг эмоциональной интеллигентности: методики и практики
14. Использование методов арт-терапии в психологическом тренинге
15. Технологии тренинга по развитию лидерских качеств
16. Психологический тренинг в образовании: особенности и возможности
17. Технологии психологической поддержки и тренинга в бизнес-среде
18. Психологический тренинг для решения семейных конфликтов
19. Тренинг по развитию коммуникативных навыков для руководителей
20. Психологический тренинг в спорте: особенности и методы
21. Инновационные технологии в проведении психологического тренинга
22. Использование информационных технологий и мультимедиа в тренингах
23. Практическое применение терапевтических методов в тренинг-сессиях
24. Методики оценки эффективности психологического тренинга
25. Разработка индивидуальных программ психологического тренинга
26. Психологический тренинг для студентов и молодых специалистов
27. Технологии коррекции сферы профессиональных стрессов
28. Тренинг для людей с особенностями психофизического развития
29. Технологии психологической поддержки ветеранов и участников конфликта
30. Психологический тренинг в условиях чрезвычайных ситуаций и кризисных ситуаций

Практическое задание (кейс)

1. Ситуация: Управление групповой динамикой на тренинге по командообразованию

Пример: В группе новичков возник конфликт из-за разногласий в выполнении командных заданий. Некоторые участники начинают избегать взаимодействия, что тормозит работу всей команды.

Вопрос:

- Какие методы психологического тренинга можно применить для исправления ситуации и управления групповой динамикой?
- Как выстроить работу с группой, чтобы повысить уровень доверия и снизить конфликты?

2. Ситуация: Обучение менеджеров навыкам психологического просвещения

Пример: Руководитель отдела хочет повысить компетенции своих сотрудников в области психологической грамотности для улучшения межличностных коммуникаций.

Вопрос:

- Какими подходами к обучению и развитию персонала можно использовать в рамках программы психологического просвещения?
- Какие темы в первую очередь следует включить в программу?

3. Ситуация: Оценка эффективности тренинга по управлению стрессом в коллективе

Пример: После проведения тренинга по управлению стрессом среди сотрудников отдела администратора ругается, что многие участники не поменяли свой стиль поведения.

Вопрос:

- Какие количественные и качественные методы оценки эффективности психосоциальных вмешательств можно применить?
- Какие показатели следует учитывать при анализе результатов?

4. Ситуация: Преодоление психологических барьеров при коллективной работе

Пример: В группе возникли барьеры — пассивность и отсутствие инициативы у некоторых участников. Они избегают участия в обсуждениях.

Вопрос:

- Какие техники и инструменты тренинга помогут выявить и преодолеть такие психологические барьеры?
- Как организовать работу так, чтобы участники развивали уверенность и активность?

5. Ситуация: Разработка программы психологического просвещения для руководителей среднего звена

Пример: Компания хочет внедрить тренинги для руководителей, чтобы повысить их компетенции в управлении командой и мотивации сотрудников.

Вопрос:

- Как выстроить структуру и содержание такой программы?
- Какие цели и задачи должны быть прописаны в программе?

6. Ситуация: Использование навыков активного слушания в конфликтной ситуации внутри коллектива

Пример: В отделе вырос конфликт между двумя ключевыми сотрудниками, что вызывает недоразумения и ухудшение атмосферы.

Вопрос:

- Как применить навыки активного слушания для выявления причин конфликта?
- Как организовать диалог для достижения взаимопонимания?

7. Ситуация: Адаптация тренинговых методов под конкретные потребности организации

Пример: В организации возникла необходимость провести тренинг по развитию личностного роста для топ-менеджеров с учетом специфики их работы.

Вопрос:

- Какие основные этапы и принципы следует учесть при разработке и адаптации программы тренинга?
- Какие методы наиболее эффективны в данном случае?

8. Ситуация: Проведение тренинга с учетом текущей ситуации в организации

Пример: В компании произошел кризис: снижение мотивации и конфликтные ситуации на рабочем месте.

Вопрос:

- Какие подходы и методы следует использовать для оперативного реагирования и проведения тренинга?
- Как оценить эффективность внедренных изменений?

9. Ситуация: Анализ результатов и оформление отчета по проведенному тренингу

Пример: Вы завершили тренинг по развитию управленческих навыков и необходимо подготовить отчет для руководства.

Вопрос:

- Какие основные компоненты должны входить в отчет по результатам тренинга?
- Какие показатели и данные следует включить для оценки эффективности?

10. Ситуация: Внедрение программы психологического просвещения на управленческом уровне

Пример: Компания хочет внедрить программу, направленную на развитие психологической культуры среди руководителей для улучшения рабочей атмосферы.

Вопрос:

- Как разработать и реализовать такую программу, чтобы она отвечала задачам организации?
- Какие методы оценки ее эффективности можно применить?

Итоговый тест

1. Какой принцип является основой управления групповой динамикой в психологическом тренинге?
 - А) Индивидуальный подход
 - В) Универсальность методов
 - С) Активное участие всех участников
 - D) Строгое следование тестовым заданиям
2. Что означает термин «психологическое просвещение» в контексте обучения персонала?
 - А) Передача практических навыков
 - В) Обучение техническим аспектам работы
 - С) Повышение общей психологической грамотности и компетентности
 - D) Обучение управленческим стратегиям
3. Какая методика не относится к оценке эффективности психосоциальных вмешательств?
 - А) Анкетирование участников
 - В) Анализ показателей производительности
 - С) Проведение психологического тестирования без аналитики
 - D) Многомерное наблюдение
4. В рамках тренинга по преодолению психологических барьеров, какая техника помогает выявить причины страха участия?
 - А) Дифференцированный анализ
 - В) Групповая дискуссия
 - С) Интервью-обсуждение
 - D) Практическое задание
5. Какие элементы должны входить в структуру программы психологического просвещения?
 - А) Цели, содержание, методы
 - В) Только содержание тренинга
 - С) Только цели тренинга
 - D) Рекламные материалы
6. Для выявления недопонимания внутри группы наиболее эффективен навык:
 - А) Критического мышления
 - В) Активного слушания
 - С) Аналитического мышления
 - D) Краткого изложения
7. Одним из методов развития персонала является:
 - А) Индивидуальная работа без групповых мероприятий
 - В) Техническое обучение
 - С) Групповые тренинги и командообразующие технологии
 - D) Самостоятельное чтение литературы
8. Какие подходы чаще всего используются в тренингах для личностного роста?
 - А) Когнитивно-поведенческий
 - В) Групповой моделинг
 - С) Арт-терапия
 - D) Все перечисленные
9. Какие из вопросов лучше всего отображают характеристики целей тренинга?
 - А) Что участники должны знать, уметь и делать после тренинга
 - В) Какие материалы будут использованы
 - С) Кто будет проводить тренинг
 - D) Как оформить отчетность
10. Правила оформления документации по результатам тренинга включают:
 - А) Только регистрацию участников
 - В) Ведение протоколов и отчетов по каждой сессии
 - С) Игнорирование обратной связи

- D) Оформление только в электронном виде
11. Какая стратегия наиболее эффективна для адаптации программы тренинга под потребности организации?
- A) Использование стандартных программ без изменений
 - B) Разработка индивидуальных сценариев под конкретные задачи
 - C) Проведение ознакомительных вебинаров
 - D) Все ответы неправильные
12. Выбор методов тренинга зависит от:
- A) Конкретных целей и задач организации
 - B) Личных предпочтений тренера
 - C) Финансовых возможностей
 - D) Желания участников
13. Как правильно реагировать на возникшие в ходе тренинга конфликтные ситуации?
- A) Игнорировать их
 - B) Проводить немедленное увольнение конфликтующих
 - C) Использовать навыки активного слушания и модерации дискуссии
 - D) Всё равно продолжать тренинг без изменений
14. Основная причина, по которой проводят оценку эффективности тренинга — это:
- A) Выполнение отчетности
 - B) Определение достигнутых результатов и корректировка программ
 - C) Увеличение количества участников
 - D) Удовлетворение руководства
15. В каких случаях требуется адаптация программы психологического тренинга?
- A) При изменениях в целевых группах и задачах организации
 - B) Только по инициативе тренера
 - C) В любом случае, без исключений
 - D) Никогда, стандартные программы универсальны
16. Какой инструмент помогает определить уровень психологической готовности участников к тренингу?
- A) Тестирование и анкетирование
 - B) Визуальный осмотр
 - C) Опрос руководителей
 - D) Работа по сценарию
17. В чем заключается основной принцип активного слушания?
- A) Перефразировать и уточнять сказанное собеседником
 - B) Ждать своей очереди говорить
 - C) Исключительно слушать и не задавать вопросы
 - D) Произносить свои мысли сразу
18. Какие компоненты должны включать разработку программы тренинга?
- A) Цели, содержание, методы, оценка
 - B) Только цели и содержание
 - C) Только методы и отчетность
 - D) Только оформление документов
19. Какие методы терапии часто используются в тренингах для личностного роста?
- A) Групповая арт-терапия
 - B) Моделирование ситуации
 - C) Ролевая игра
 - D) Все перечисленные
20. Почему важно вести отчетность по результатам тренинга?
- A) Для процедурных целей
 - B) Для анализа эффективности и планирования дальнейших мероприятий
 - C) Для контроля руководства
 - D) Все вышеперечисленное
21. В методике проведения тренинга по преодолению барьеров важно:
- A) Использовать только теории без практики
 - B) Обеспечить доверительную атмосферу и индивидуальный подход

- C) Обеспечить жесткое следование программам без изменений
 - D) Игнорировать обратную связь участников
22. Какие из ниже перечисленных технологий чаще всего используются в тренингах для развития персонала?
- A) Психоаналитическая терапия
 - B) Когнитивные техники и групповые фасилитации
 - C) Медитации и релаксации только
 - D) Техники гипноза
23. Что такое «структура тренинговой программы»?
- A) Разбивка на этапы, содержание и последовательность
 - B) Общий план без деталей
 - C) Специальный сценарий
 - D) Вся программа без изменений
24. Какая из техник помогает закрепить навыки, полученные на тренинге?
- A) Теоретические лекции
 - B) Практические упражнения и кейсы
 - C) Просмотр видеоматериалов
 - D) Текстовые конспекты
25. Основная цель оценки эффективности тренинга — это:
- A) Выявление слабых сторон программы
 - B) Соответствие поставленным целям и задачам
 - C) Внесение корректировок в будущем
 - D) Всё вышеперечисленное
26. Какие компоненты входят в классификацию методов психологического тренинга?
- A) Теоретические, практические, консультационные
 - B) Групповые, индивидуальные, онлайн-методы
 - C) Когнитивные, эмоциональные, поведенческие
 - D) Аналитические, структурные, экспериментальные
27. Какое условие считается обязательным для эффективности группового тренинга?
- A) Жесткий контроль времени
 - B) Использование новых технологий
 - C) Создание доверительной и безопасной атмосферы
 - D) Разделение участников на малые группы
28. Что такое «метод фасилитации» в контексте психологического тренинга?
- A) Метод преподавания без обратной связи
 - B) Использование гипноза для изменения поведения
 - C) Помощь группе в самостоятельном поиске решений и создании условий для взаимодействия
 - D) Монолог тренера с группой
29. Какие показатели дают возможность судить о психологическом благополучии участников тренинга?
- A) Уровень мотивации
 - B) Эмоциональное состояние и уровень стресса
 - C) Самооценка и самоэффективность
 - D) Все вышеперечисленное
30. В тренингах по развитию коммуникативных навыков главная задача:
- A) Обучить участников техническим аспектам коммуникации
 - B) Развить умение слушать и эмпатировать
 - C) Научить управлять конфликтами исключительно через лекции
 - D) Изучить теоретические основы коммуникации
31. Какие методики используются для формирования командного духа?
- A) Обучение техническим навыкам
 - B) Индивидуальные консультации
 - C) Тренинги, игры и командообразующие упражнения
 - D) Самостоятельное обучение
32. Чего следует избегать при проведении психологического тренинга?

- А) Использование интерактивных методов
 - В) Активное вовлечение участников
 - С) Обеспечение конфиденциальности и открытости
 - D) Использование жесткой формализации и шаблонных сценариев
33. Что является основой для формирования целей тренинга?
- А) Желания тренера
 - В) Стандартизированные программы
 - С) Потребности и запросы участников и организации
 - D) Трендовые новинки в области психологии
34. Какие виды обратной связи наиболее важны для оценки успеха тренинга?
- А) Формальная и неформальная
 - В) Только письменная
 - С) Только устная
 - D) Оба варианта, в разных форматах
35. Какие этапы включает построение тренинговой программы?
- А) Анализ потребностей, формулирование целей, разработка содержания, реализация, оценка эффективности
 - В) Только подготовка сценария и проведение
 - С) Построение программы в произвольном порядке
 - D) Создание презентации и проведение лекции
36. Какая роль тренера в процессе проведения тренинга?
- А) Лидер и фасилитатор
 - В) Регулятор процесса, модератор, наставник
 - С) Помощник группы в самостоятельном поиске решений
 - D) Все вышеперечисленное
37. Какие критерии позволяют судить о переработке программы тренинга?
- А) Уровень вовлеченности участников
 - В) Достигнутые цели и показатели эффективности
 - С) Обратная связь участников
 - D) Все вышеперечисленное
38. Почему важно учитывать этические принципы при проведении тренингов?
- А) Для соблюдения прав участников и честности
 - В) Для повышения эффективности и доверия
 - С) Для предотвращения возможных негативных последствий
 - D) Все вышеперечисленное
39. Что означает термин «групповая диалогика» в тренинговых методах?
- А) Монолог тренера со слушателями
 - В) Обмен мнениями и взаимное обсуждение внутри группы
 - С) Использование мультимедиа материалов
 - D) Индивидуальная работа участников
40. Какие виды мотивации наиболее эффективны в рамках психологического тренинга?
- А) Внутренняя мотивация (интерес, личностное развитие)
 - В) Внешняя мотивация (награды, штрафы)
 - С) Комбинированная мотивация
 - D) Все вышеперечисленное
41. Что такое «ролевая игра» в контексте тренинговых методов?
- А) Игра с элементами случайности
 - В) Проведение спортивных соревнований
 - С) Моделирование ситуации, где участники исполняют определенные роли для проработки навыков
 - D) Арт-терапия в движении
42. Какие технологии наиболее часто используются для развития эмоциональной интеллигентности?
- А) Техники саморегуляции и эмпатии
 - В) Теоретические лекции о психологии эмоций
 - С) Практические упражнения с использованием кейсов и ролевых игр

- D) Все вышеперечисленное
43. Какие особенности обладает тренинг по развитию лидерских качеств?
- A) Включает деловые игры и кейс-стади
 - B) Требуется разработки индивидуальных планов развития
 - C) Использует командные задания и наблюдение
 - D) Все вышеперечисленное
44. Какие критерии оценки эффективности тренинга позволяют оценить его влияние на организацию?
- A) Уровень удовлетворенности участников
 - B) Изменения в профессиональных и межличностных навыках
 - C) Повышение показателей работы коллективов
 - D) Все вышеперечисленное
45. Какие подходы способствуют развитию саморефлексии в рамках тренинга?
- A) Ведение дневников и самоанализ
 - B) Обсуждение личных кейсов
 - C) Практические задания на осознанность
 - D) Все вышеперечисленное
46. В чем заключается особенность тренингов для развития стрессоустойчивости?
- A) Использование методов релаксации и дыхательных техник
 - B) Обучение навыкам саморегуляции и преодоления стрессовых ситуаций
 - C) Включение ситуационных упражнений и моделирования стрессовых ситуаций
 - D) Все вышеперечисленное
47. Что необходимо учитывать при разработке программы тренинга для различных управленческих уровней?
- A) Специфику задач и уровня ответственности участников
 - B) Особенности корпоративной культуры
 - C) Интересы и мотивацию целевой аудитории
 - D) Все вышеперечисленное
48. Какие показатели лучше всего отражают развитие компетентности после тренинга?
- A) Самооценка участников
 - B) Оценка руководства о реальных изменениях поведения и навыков
 - C) Тесты и практические задания
 - D) Все вышеперечисленное
49. Какие виды обратной связи считаются наиболее информативными?
- A) Формальная (анкеты, тесты)
 - B) Неформальная (беседы, обсуждения)
 - C) Комбинированная
 - D) Все вышеперечисленное
50. Почему важно формировать индивидуальные планы развития после тренинга?
- A) Для закрепления навыков и повышения мотивации
 - B) Для оценки прогресса и корректировки развития
 - C) Для интеграции полученных знаний в практику
 - D) Все вышеперечисленное

Часть 1. Теоретическая часть

Выберите 2 вопроса из предложенного списка и подготовьте развернутый, краткий ответ, подкрепленный конкретными примерами или иллюстрациями.

1. Охарактеризуйте основные принципы применения методов психологического тренинга для управления групповой динамикой.
2. Опишите основные подходы к обучению и развитию персонала через психологическое просвещение. В чем их особенности и преимущества?
3. Какие существуют способы оценки эффективности психосоциальных вмешательств в управленческих процессах? Приведите примеры методов и критериев.
4. Объясните принцип активного слушания и его значение для выявления конфликтных ситуаций внутри группы.
5. Как разрабатывать структуру и содержание тренинговых программ с учетом специфики целевой аудитории и задач организации?
6. Какие основные методы и техники используются в проведении тренингов для развития личностных и профессиональных компетенций?
7. Расскажите о правилах оформления документации, отчетов и оценки эффективности тренинговых программ. Какие нормативы и стандарты при этом важны?
8. Приведите пример использования кейс-методов или ролевых игр в психологическом тренинге. Какой результат они позволяют достичь?
9. Что такое диагностика в процессе разработки и проведения тренингов? Какие инструменты и техники наиболее эффективны для оценки начального уровня и прогресса участников?
10. Объясните механизм адаптации и коррекции тренинговых программ в процессе их реализации по результатам обратной связи и оценочных критериев.

Часть 2. Практическая часть

2.1. Разработка исследовательского проекта

Задача:

Разработайте проект исследования, направленный на изучение влияния физической активности на физиологические показатели и когнитивные функции у студентов.

План проекта:

- **Цель:**
Определить, влияет ли регулярная физическая активность на уровень кортизола в saliva и показатели внимания и памяти у студентов.
- **Гипотеза:**
Студенты, занимающиеся спортом регулярно, имеют более низкий уровень кортизола и лучшие показатели внимания и памяти по сравнению с теми, кто не занимается спортом.
- **Методы сбора данных:**
 - Анкетирование: для оценки уровня стресса, частоты занятий спортом и образа жизни.
 - Физиологические измерения: сбор saliva для определения уровня кортизола.
 - Когнитивные тесты: тесты на внимание (например, тест Струпа) и память (например, тест Равена).
- **Этапы исследования:**
 1. Формулировка вопроса и гипотезы.
 2. Планирование эксперимента и набор участников: две группы — спортсмены и не спортсмены.
 3. Проведение анкетирования, физиологических измерений и когнитивных тестов.
 4. Статистический анализ данных (регрессия, ANOVA).
 5. Интерпретация результатов и подготовка отчета с рекомендациями.