

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Социально-психологический тренинг
рабочая программа дисциплины (модуля)

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

Учебный план 38.04.01_2025_885M.plx
38.04.01 Экономика
40.04.01 Юриспруденция
Корпоративная экономика и право

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **1 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	36	Виды контроля в семестрах: зачеты 1
в том числе:		
аудиторные занятия	6	
самостоятельная работа	21	
часов на контроль	8,85	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Неделя	15 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Практические	6	6	6	6
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,15	0,15	0,15	0,15
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная работа	6,15	6,15	6,15	6,15
Сам. работа	21	21	21	21
Часы на контроль	8,85	8,85	8,85	8,85
Итого	36	36	36	36

Программу составил(и):

к.филос.н., доцент, Лизунова Г.Ю.

Рабочая программа дисциплины

Социально-психологический тренинг

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939)

составлена на основании учебного плана:

38.04.01 Экономика

40.04.01 Юриспруденция

утвержденного учёным советом вуза от 30.01.2025 протокол № 2.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от 10.04.2025 протокол № 8

Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2029-2030 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2029 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели: • ознакомление магистрантов с социально-психологическим тренингом как способом повышения эффективности процесса управления
1.2	Задачи: • развить социально-коммуникативную, профессионально-личностную компетентности, способности к трудовой деятельности, работе в команде, мобильность, готовность к инновациям; • сформировать профессиональную позицию по отношению к другим участникам совместной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		ФТД
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Менеджмент в профессиональной деятельности	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Коммуникативные технологии общения	

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

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
ИД-1.УК-6: Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития и образования в течение всей жизни.	
умеет формулировать и решать задачи саморазвития и самообразования;	
ИД-2.УК-6: Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития и образования в течение всей жизни, определяя реалистические цели профессионального роста.	
умеет выделять мотивы для саморазвития и образования для решения целей профессионального роста;	
ИД-3.УК-6: Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	
владеет навыками выстраивания профессиональной траектории;	
ИД-4.УК-6: Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом, имеющихся ресурсов.	
умеет ориентироваться в нестандартных ситуациях, реализуя имеющиеся ресурсы;	

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. Социально-психологический тренинг как способ эффективного управления						
1.1	Социально-психологический тренинг: цель, задачи, этапы, тренинговая группа . Стили руководства группой. Практическое тренинговое занятие на знакомство. /Ср/	1	4	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	Презентация
1.2	Типы руководителей /Ср/	1	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	Презентационный материал

	Раздел 2. Тема 2. Индивидуально-психологические особенности в формировании позитивного социального портрета						
2.1	Ведущие каналы восприятия мира. Репрезентативная система. Характер. Темперамент. Самоидентификация в формировании позитивного социального портрета. Практическое тренинговое занятие. /Пр/	1	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	тренинговое занятие
2.2	Индивидуально-психологические особенности в формировании позитивного социального портрета. Составить конспект тренингового занятия по теме. /Ср/	1	5	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	Конспект тренингового занятия по самопрезентации
	Раздел 3. Тема 3. Социальная компетентность как условие формирования позитивного социального портрета						
3.1	Конфликт, причины его возникновения. Эффективное разрешение конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. Профилактика конфликтов. Практическое тренинговое занятие. /Пр/	1	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	Тренинговое занятие
3.2	Социальная компетентность как условие формирования позитивного социального портрета. Составить конспект тренингового занятия по профилактике конфликта в коллективе. /Ср/	1	5	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	Кейс-технология
	Раздел 4. Тема 5. Психологическая устойчивость в профессиональной деятельности						
4.1	Социально-психологическая устойчивость в профессиональной деятельности. Практическое тренинговое занятие /Пр/	1	2	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	тренинговое занятие
4.2	Социально-психологическая устойчивость в профессиональной деятельности. Составить конспект тренингового занятия по теме. /Ср/	1	5	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6	Л1.1Л2.1	0	Конспект тренингового занятия
	Раздел 5. Промежуточная аттестация (зачёт)						
5.1	Подготовка к зачёту /Зачёт/	1	8,85	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6		0	
5.2	Контактная работа /КСРАтт/	1	0,15	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6		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 дисциплины Социально-психологический тренинг.
2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, тренингового занятия и промежуточной аттестации в форме вопросов к зачету

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Входной контроль.

1. Развернутое сообщение, раскрывающее какую-либо важную научную или общественно-политическую проблему называется...

- а) докладом
- б) сообщением
- в) отчетом
- г) беседой

2. Речевая деятельность говорящего и реакция слушающего на речь говорящего

– это...

- а) взаимодействие
- б) ситуация
- в) восприятие
- г) событие

3. Обращение руководителя к подчиненному на «ты» уместно...

- а) если руководитель и подчиненный родственники
- б) если руководитель и подчиненный близкие друзья, а ситуация общения не строго деловая
- в) если руководитель значительно старше по возрасту
- г) уместно во всех перечисленных ситуациях

19

4. Какая из максим принципа вежливости гласит: «Не следует затрагивать темы потенциально опасные для собеседника» (максима соблюдения границ личной сферы)?

- а) максима великодушия
- б) максима такта
- в) максима симпатии
- г) максима скромности

5. Какое обращение к незнакомому человеку в автобусе более корректно по этикету?

- а) «Мужчина, вы выходите?»
- б) «Девушка, вы выходите?»
- в) «Извините, вы выходите?»
- г) «Мужик, ты выходишь?»

6. Цель дискуссии

- а) победить, используя любые средства
- б) победить, используя только корректные приемы
- в) достичь истины, используя только корректные приемы
- г) у дискуссии нет цели

7. К какому роду публичной речи относится поздравительная речь?

- а) к социально-политическому красноречию
- б) к социально-бытовому красноречию
- в) к академическому красноречию
- г) к судебному красноречию

8. В спорте выделяют:

+ А. Инвалидный, массовый, детский, юношеский, высших достижений.

Б. Олимпийский, дворовый, любительский.

В. Любительский, профессиональный, массовый.

9. Спорт это:

А. Диета, упражнения, правильное дыхание.

Б. Физические упражнения и тренировки.

+ В. Диета, упражнения, правильное дыхание. Деятельность, проводимая в соответствии с некоторыми правилами, состоящая в честном сопоставлении сил и способностей участников.

10. Отличительным признаком физической культуры является:

+ А. Правильно организованный и воспроизводимый алгоритм движений.

Б. Использование природных сил для восстановления организма.

В. Стабильно высокие результаты, получаемые на тренировках.

Критерии оценки:

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он дал правильные ответы в диапазоне 85-100 %, тем самым показав знание теоретических основ Социально-психологического тренинга.

, и дает обоснование оценки различным теоретическим положениям;

Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 76-84% вопросов теста, тем самым показав неплохое знание основ Социально-психологического тренинга, допускает единичные ошибки, анализирует различные теоретические положения;

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 61-75% вопросов теста, если

студент демонстрирует разрозненные знания, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям;

- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, если он дал правильные ответы менее чем на 61% вопросов теста, если студент не может правильно ответить на поставленные вопросы, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям.

Текущий контроль 1.

Тест 1.

1. Какое из утверждений лучше определяет социально-психологический тренинг:

1. Усиление воздействий психолога за счет «эмоционального усиления» в группе
2. Экономия времени психолога за счет одновременного воздействия сразу на группу клиентов
3. Использование групповых отношений и/или групповой динамики как инструмента воздействия
4. Выработка и закрепление функциональных форм переживания и поведения за счет викарного обусловливания

2. Термин «групповая динамика» обычно используется для:

1. Характеристики происходящих в группе по мере ее развития и изменения процессов
2. Объяснения происходящих в группе процессов
3. Обозначения комплекса приемов, используемых при исследовании отношений в группе
4. Все сказанное

5. Сказанное в пп. 1 и 2

3. К основным характеристикам групповой динамики НЕ относят:

1. Задачи и цели группы
2. Групповые нормы
3. Систему поощрений и наказаний
4. Структурно-ролевые характеристики группы
5. Характеристики групповой сплоченности и напряжения
6. Проекция прошлого опыта
7. Формирование подгрупп
8. Фазы развития группы

4. Как правило, в групповой динамике выделяются фазы, в число которых НЕ входит:

1. Ориентировки и зависимости
2. Напряжения и агрессии
3. Полураспада
4. Формирования рабочей группы
5. Рабочей группы

5. Обычно в цели социально-психологического тренинга НЕ входит:

1. Развитие базового доверия
2. Изменение поведения членов группы в соответствии с групповыми моделями
3. Освоение членами группы новых моделей поведения
4. Развитие навыков разрешения внутренних проблем
6. Какие типы руководителей групп наиболее эффективны:

1. Либеральные руководители и личностно-нейтральные лидеры
2. Командиры и опекуны
3. Стимуляторы, социальные инженеры, опекуны
4. Социальные инженеры и командиры

7. В каком утверждении верно сформулирована цель введения групповых норм:

1. Дисциплинирует участников
2. Повышает авторитет терапевта
3. Направлено на обеспечение обстановки безопасности в группе
4. Блокирует реакции переноса

8. Понятие норм групповой работы лучше всего описывается утверждением:

1. Проецируемые на работу группы и тем самым способствующие социальной адаптации ее членов существующие в обществе поведенческие нормы
2. Вводимая тренером система правил поведения в группе и санкций за их нарушение
3. Вырабатываемые группой конкретные правила поведения, направленные прежде всего на обеспечение психологической безопасности в группе
4. Система поведенческих ограничений, обеспечивающих лидерство тренера и результативность применяемых им методов

9. В предложенную Р. Шиндлером классификацию основных ролей в группе НЕ входит:

1. Альфа — лидер
2. Бета — эксперт
3. Гамма — член конформистского большинства
4. Омега — аусайдер
5. Тета — шизофреник

10. Что из перечисленного НЕ является активно действующим фактором в социально-психологическом тренинге:

1. Групповая динамика
2. Структура характера каждого из членов группы
3. Групповые нормы
4. Социальные роли

Критерии оценки:

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он дал правильные ответы в диапазоне 85-100 %, тем самым показав знание теоретических основ Социально-психологического тренинга, и дает обоснование оценки различным теоретическим положениям;

Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 76-84% вопросов теста, тем самым показав неплохое знание основ Социально-психологического тренинга, допускает единичные ошибки, анализирует различные теоретические положения;

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 61-75% вопросов теста, если студент демонстрирует разрозненные знания, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям;

- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, если он дал правильные ответы менее чем на 61% вопросов теста, если студент не может правильно ответить на поставленные вопросы, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям.

Текущий контроль 2.

Тест 1.

1. На начальной фазе социально-психологического тренинга члены группы обычно:

1. Стремятся быть принятыми тренером
2. Стремятся к независимости от группы
3. Стремятся к независимости от тренера
4. Стремятся быть принятыми группой
5. Объединяются для конфронтации с тренером

2. При переживании угрозы со стороны группы участники скорее всего будут реагировать:

1. Бороться за власть
2. Давать полезные обратные связи
3. Реагировать в защитной манере
4. Использовать интеллектуализацию

3. Конфронтация в социально-психологическом тренинге понимается как:

1. Конфликт позиций и мнений членов групп
2. Противопоставление позиций и мнений психотерапевта и группы
3. Открытая встреча членов группы с самими собой
4. Способ борьбы за власть

4. Значение конфронтации для социально-психологического тренинга описывается утверждением:

1. Это то, чего следует всячески избегать
2. Один из ведущих механизмов
3. Следствие низкой квалификации психолога-тренера
4. Неизбежный артефакт

5. Ведущее средство конфронтации в социально-психологическом тренинге:

1. Критика и самокритика
2. Стимуляция психотерапевтом
3. Обратные связи между членами группы
4. Работа с коллективным бессознательным

6. Синонимами групповой дискуссии являются все термины, КРОМЕ:

1. Свободная дискуссия
2. «Мозговой штурм»
3. Неструктурированная дискуссия
4. Открытая дискуссия
5. Обсуждение

7. Какое из утверждений лучше характеризует молчание в группе:

1. Представляет собой проблемную ситуацию
2. Может вызывать негативные чувства
3. Полезно как средство оптимизации уровня напряжения
4. Продуктивно, если после него участники обсуждают свои чувства в этот период
5. Слишком длительное молчание может снизить групповое напряжение

8. Власть и конфликт в группе тесно связаны между собой. Какое из утверждений лучше других описывает конфликтогенную ситуацию:

1. Участник, обладающий достаточной властью, хочет заставить других сделать что-то
2. Участник хочет заставить других сделать что-то, чего они не хотят, но не обладает необходимой для этого властью
3. Участник, не обладающий необходимой властью, хочет заставить других сделать что-то, против чего у них нет возражений
4. Участник хочет от других чего-то, что они сами хотят, и обладает необходимой властью

9. Какое из утверждений лучше других описывает задачи группы встреч:

1. Оптимизация когнитивных карт участников
2. Психодинамический анализ социального поведения
3. Психологическая коррекция и оптимизация межличностного общения

4. Личностный рост

10. В рационально-эмотивных и когнитивно-поведенческих группах внимание уделяется больше мыслям, чем чувствам.

Это помогает участникам осознать:

1. Самоотрицание
2. Защиты
3. Стремление говорить о себе
4. Депрессию

Критерии оценки:

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он дал правильные ответы в диапазоне 85-100 %, тем самым показав знание теоретических основ Социально-психологического тренинга, и дает обоснование оценки различным теоретическим положениям;

Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 76-84% вопросов теста, тем самым показав неплохое знание основ Социально-психологического тренинга, допускает единичные ошибки, анализирует различные теоретические положения;

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он дал правильные ответы на 61-75% вопросов теста, если студент демонстрирует разрозненные знания, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям;

- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, если он дал правильные ответы менее чем на 61% вопросов теста, если студент не может правильно ответить на поставленные вопросы, не способен провести анализ и дать оценку различным теоретическим положениям.

Оценочное средство Тренинговое занятие

Тематика тренингового занятия

1. Тренинговое занятие-знакомство № 1
2. Тренинговое занятие-знакомство № 2
3. Психологическая лаборатория № 1 (самопрезентация, самопознание)
4. Психологическая лаборатория № 2 (самопрезентация, самопознание)
5. Тренинговое занятие на развитие социальной компетентности
6. Тренинговое занятие на развитие сплоченности группы
7. Тренинговое занятие на развитие социально-психологической устойчивости к культурному многообразию
8. Тренинговое занятие по формированию позитивного мировосприятия
9. Тренинговое занятие по формированию стрессоустойчивости

СТРУКТУРА конспекта тренингового занятия

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

(Разминка, Основной этап, Заключительный этап)

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.

Контрольные тесты и вопросы

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа. Ведущее средство конфронтации в социально-психологическом тренинге:

- 1) Критика и самокритика
- 2) Стимуляция ведущим
- 3) Обратные связи между членами группы
- 4) Работа с коллективным бессознательным

Ключ: 3

2. Прочитайте текст и установите соответствие этапов социально-психологического тренинга и их описание. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца

описание Стили руководства ведущего тренинга

- | | | | |
|---|--|----|---------------------------|
| А | Помощь во внутренней перестройке участников и выражении негативных состояний | 1. | Вступление |
| Б | Создание атмосферы психологической безопасности, общего «Мы» | 2. | Игровое общение |
| В | Создание установок на участие, активность, необычность, доверие к психологу | 3. | Конфронтация |
| Г | Закрепление отношений между участниками тренинга, планирование и осуществление их дальнейшего самостоятельного развития. | 4. | Личностное общение |
| Д | Помощь в создании «открытого» общения участников тренинга (общение) за пределами тренинга | 5. | Клуб общения (творческое) |

Ключ: 1В 2Б 3А 4Д 5Г

3. Внимательно прочитайте задание и установите последовательность проведения каждого занятия социально-психологического тренинга.

- 1) Проведение дискуссий, игры или интервьюирования
- 2) Создание единого психологического пространства,
- 3) Релаксационные восстановительные упражнения
- 4) Решение конкретных задач

Ключ: 2143

4. Внимательно прочитайте вопрос и запишите развернутый ответ.

Термин «групповая динамика» обычно используется для

Ключ: объяснения происходящих в группе процессов ее развития и изменения

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. Социально-психологический тренинг как форма организации совместной работы
2. Социально-психологические особенности формирования тренинговой группы.
3. Цели и задачи тренинговой группы.
4. Преимущества групповой формы психологической работы.
5. Групповые нормы.
6. Ролевые позиции в группе.
7. Личность ведущего тренинговой группы.
8. Имидж ведущего, его роли, принципы работы
9. Стили руководства группой.
10. Ведущие каналы восприятия мира. Репрезентативная система.
11. Характер.
12. Темперамент.
13. Самоидентификация в формировании позитивного социального портрета.
14. Общение в жизни современного человека.
15. Стороны общения.
16. Виды общения.
17. Вербальное общение.
18. Невербальное общение.
19. Точность межличностного восприятия.
20. Эмпатия.
21. Конфликт, причины его возникновения.
22. Эффективное разрешение конфликтов.
23. Стратегии поведения в конфликте. Принятие коллективных решений
24. Толерантность. Роль толерантности в современном обществе.
25. Толерантная личность. Интолерантная личность.
26. Стереотипы межэтнического восприятия.

27. Психология стресса. Стресс, его виды, причины.
28. Стрессоустойчивость.
29. Эмоциональное выгорание.
30. Сохранение психического здоровья. Медитация. Релаксация.
31. Арт-терапия, ее виды.

Критерии итоговой оценки по дисциплине (зачет)

Результаты зачета:

- "Зачтено", повышенный уровень: 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.

- "Зачтено", пороговый уровень: 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. В выводах допускает незначительные ошибки. Речь грамотна. Демонстрирует знание специальной литературы и дополнительных источников информации.

- "Не зачтено", уровень не сформирован: 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.

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
6.3.1.7	РЕД ОС

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Электронно-библиотечная система IPRbooks
6.3.2.2	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»
6.3.2.3	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань»
6.3.2.4	Межвузовская электронная библиотека

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

	презентация	
	кейс-метод	
	тренинговое занятие	

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
205 A1	Лаборатория психолого-педагогического образования. 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). Экран на штативе. Шкафы
211 A1	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 SMART V25, ноутбук, кресло-мешок Алова, музыкальный центр Samsung MX-F730DB, Пузырьковая колонна «Стандарт в-1500мм,д – 100 мм. Подсветка мультicolor», Телевизор LG 32LB628U=(3D), Чемодан психолога. Диагностический комплект «Семаго», ящик-песочница (набор для экспериментирования с песком), настольные психологические игры, набор метафорических ассоциативных карт
320 A2	Компьютерный класс. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры, ученическая доска, подключение к сети Интернет
322 A2	Компьютерный класс. Лаборатория информатики и информационно-коммуникативных технологий. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры, ученическая доска, подключение к сети Интернет

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
РАЗРАБОТКА И ПРОВЕДЕНИЕ 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 - Тема - Цель - Задачи - Участники - Место - Материалы - Ход занятия (упражнения) № упражнения содержание Разминка ... Основной этап .. 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 ПРЕЗЕНТАЦИИ

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов. Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже – раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов пропорционально содержанию и продолжительности выступления (например, для 5-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. Следующие слайды можно подготовить, используя две различные стратегии их подготовки:

на слайды помещается фактический и иллюстративный материал (таблицы, графики, фотографии и пр.), который является уместным и достаточным средством наглядности, помогает в раскрытии стержневой идеи выступления. В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

- выбранные средства визуализации информации (таблицы, схемы, графики и т. д.) соответствуют содержанию;
- использованы иллюстрации хорошего качества (высокого разрешения), с четким изображением

Максимальное количество графической информации на одном слайде – 2 рисунка (фотографии, схемы и т.д.) с текстовыми комментариями (не более 2 строк к каждому). Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Обычный слайд, без эффектов анимации, должен демонстрироваться на экране не менее 10 - 15 секунд. За меньшее время присутствующие не успеют осознать содержание слайда.

Слайд с анимациями в среднем должен находиться на экране не меньше 40 – 60 секунд (без учета времени на случайно возникшее обсуждение). В связи с этим лучше настроить презентацию не на автоматический показ, а на смену слайдов самим докладчиком.

Особо тщательно необходимо отнестись к оформлению презентации. Для всех слайдов презентации по возможности необходимо использовать один и тот же шаблон оформления, кегль – для заголовков - не меньше 24 пунктов, для информации - для информации не менее 18. В презентациях не принято ставить переносы в словах.

Наилучшей цветовой гаммой для презентации являются контрастные цвета фона и текста (белый фон – черный текст; темно-синий фон – светло-желтый текст и т. д.). Лучше не смешивать разные типы шрифтов в одной презентации.

Рекомендуется не злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже).

Заключительный слайд презентации, содержащий текст «Спасибо за внимание» или «Конец», вряд ли приемлем для презентации, сопровождающей публичное выступление, поскольку завершение показа слайдов еще не является завершением выступления. Кроме того, такие слайды, так же как и слайд «Вопросы?», дублируют устное сообщение.

Оптимальным вариантом представляется повторение первого слайда в конце презентации, поскольку это дает возможность еще раз напомнить слушателям тему выступления и имя докладчика и либо перейти к вопросам, либо завершить выступление.

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.