

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Технология разработки и проведения психологических тренингов

рабочая программа дисциплины (модуля)

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

Учебный план 44.04.02_2025_1165M.plx
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Практическая психология в социальной сфере и образовании

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 3
аудиторные занятия	50	зачеты 2
самостоятельная работа	48,7	
часов на контроль	43,6	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.&b><Семестр на курсе>)	2 (1.2)		3 (2.1)		Итого	
Неделя	14 1/6		7 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6			6	6
Практические	34	34	10	10	44	44
Консультации (для студента)	0,3	0,3			0,3	0,3
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,15	0,15	0,25	0,25	0,4	0,4
Консультации перед экзаменом			1	1	1	1
В том числе инт.	6	6			6	6
Итого ауд.	40	40	10	10	50	50
Контактная работа	40,45	40,45	11,25	11,25	51,7	51,7
Сам. работа	22,7	22,7	26	26	48,7	48,7
Часы на контроль	8,85	8,85	34,75	34,75	43,6	43,6
Итого	72	72	72	72	144	144

Программу составил(и):

кандидат философских наук, доцент, Лизунова Г.Ю.

Рабочая программа дисциплины

Технология разработки и проведения психологических тренингов

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 127)

составлена на основании учебного плана:

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

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 Е.Ю.

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 Е.Ю.

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 Е.Ю.

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 Е.Ю.

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 Е.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цели: • ознакомление магистрантов с психологическим тренингом как методом практической психологии
1.2	Задачи: • развивать умения организовывать и руководить работой команды, вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; • формировать навыки безконфликтного общения; • формировать навыки проектирования и реализации психологических тренингов

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Коммуникативные технологии общения
2.1.2	Психолого-педагогическое сопровождение семьи
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Практикум по решению профессиональных задач
2.2.2	Тренинг управления конфликтами

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИД-3.УК-3: Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	
умеет разрешать разногласия, споры и конфликты в команде с учетом интересов всех сторон	
ИД-5.УК-3: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.	
умеет планировать работу в команде, распределять поручения и делегировать полномочия	
ПК-2: Способен проектировать и реализовывать тренинговые программы с целью укрепления внутренних ресурсов личности	
ИД-1.ПК-2: Обладает теоретическими знаниями в области проектирования и реализации тренинговых программ	
знает основы и принципы проектирования и реализации тренинговых программ	
ИД-2.ПК-2: Владеет способами проектирования и реализации индивидуальных программ на основе использования специальных научных знаний	
умеет проектировать и реализовывать индивидуальные программы используя специальные научные знания	

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. Психологический тренинг как метод практической психологии						

1.1	ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ: МЕТОДИКА И ТЕХНИКИ Основы технологии психологического тренинга. Общее представление о психологическом тренинге. Основные парадигмы тренинга. Классификация психологических тренингов. Краткая характеристика основных видов тренинговых групп. Основные тренинговые методы. Психологические особенности тренинговой группы. Применение видеосъемки на тренинге. Практические рекомендации по ведению социально-психологического тренинга. Социально-психологический тренинг как метод активного обучения. Групповые нормы. Принципы и критерии формирования тренинговых групп . /Лек/	2	2	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	лекция-визуализация презентация
1.2	ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ: МЕТОДИКА И ТЕХНИКИ Основы технологии психологического тренинга Общее представление о психологическом тренинге Основные парадигмы тренинга Краткая характеристика основных видов тренинговых групп Основные тренинговые методы Психологические особенности тренинговой группы Применение видеосъемки на тренинге Практические рекомендации по ведению социально- психологического тренинга Социально-психологический тренинг как метод активного обучения Групповые нормы Принципы и критерии формирования тренинговых групп . /Пр/	2	10	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	2	презентация
1.3	Подготовить эссе-сообщение на тему: Роль тренера в организации социально-психологического тренинга Раскрыть вопросы: Требования к личности и подготовка ведущего тренинговой группы Основные стили руководства тренинговой группой Основные принципы поведения ведущего тренинговой группы Основные функции ведущего тренинговой группы /Ср/	2	6	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 2. Тема 2. Индивидуально-психологические особенности в проведении психологических тренингов						

2.1	Индивидуально-психологические особенности в проведении психологических тренингов Обратная связь как узловой компонент процесса общения и самопознания. Работа с «Я-образом» в ходе социально-психологического тренинга /Лек/	2	2	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	лекция- визуализация презентация
2.2	Индивидуально-психологические особенности в проведении психологических тренингов Проведение тренинга по теме /Пр/	2	10	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	2	презентация тренинг
2.3	Индивидуально-психологические особенности в проведении психологических тренингов Составление конспекта тренинга по теме. /Ср/	2	8	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 3. Тема 3.Социальная компетентность как условие формирования позитивного социального портрета						
3.1	Социальная компетентность как условие формирования позитивного социального портрета. Отдельные виды групповой психологической работы Группы встреч как разновидность групповой психологической работы. История и развитие групп встреч. Основные понятия групп встреч Основные процедуры групп встреч Основные тенденции и фазы развития групп встреч. /Лек/	2	2	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	лекция- визуализация презентация
3.2	Социальная компетентность как условие формирования позитивного социального портрета Коммуникативный тренинг. Теоретические основания. Групповая дискуссия как метод групповой психологической работы Игра как метод групповой психологической работы Психогимнастика как метод групповой психологической работы Проведение тренинга /Пр/	2	14	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	2	тренинг презентация
3.3	Социальная компетентность как условие формирования позитивного социального портрета Составление тренинга. /Ср/	2	8,7	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 4. Консультации						
4.1	Консультация по дисциплине /Конс/	2	0,3	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2		0	
	Раздел 5. Промежуточная аттестация (зачёт)						
5.1	Подготовка к зачёту /Зачёт/	2	8,85	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2		0	

5.2	Контактная работа /КСРАтт/	2	0,15	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2		0	
	Раздел 6. Тема 4. Социально-психологическая устойчивость к культурному многообразию						
6.1	Социально-психологическая устойчивость к культурному многообразию Составление и проведение тренинга /Пр/	3	6	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	презентация тренинг
6.2	Социально-психологическая устойчивость к культурному многообразию Составление тренинга. /Ср/	3	12	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 7. Тема 5. Психологическая устойчивость в профессиональной деятельности						
7.1	Психологическая устойчивость в профессиональной деятельности Составление и проведение тренинга /Пр/	3	4	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	презентация тренинг
7.2	Психологическая устойчивость в профессиональной деятельности Составление тренинга. /Ср/	3	14	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 8. Промежуточная аттестация (экзамен)						
8.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	3	34,75	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2		0	
8.2	Контроль СР /КСРАтт/	3	0,25	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2		0	
8.3	Контактная работа /КонсЭк/	3	1	ИД-3.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

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

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Входной контроль

1. Что относится к психическим свойствам личности ?
 - а) мышление и сознание
 - б) темперамент и способности+
 - в) желания и потребности
 - г) эмоции и воля

2. Что является основными функциями психики ?
 - а) отражение и защита организма
 - б) отражение и регуляция поведения и деятельности+
 - в) защита организма и представление
 - г) регуляция поведения и прогнозирование

3. Определите направление психологии, основной задачей которого является применение научных знаний для помощи населению в повседневных и критических ситуациях.

- а) практическая психология+
 - б) общая психология
 - в) социальная психология
 - г) поведенческий подход
4. Характеристика семьи, опирающаяся на положение «семья в целом представляет собой нечто большее, чем сумма составляющих ее элементов» относится к подходу:
- а) семья как малая группа
 - б) семьи как системы
 - в) семья как социальный институт
 - г) семья как социальная общность
5. Тезис «Семья должна пройти свой цикл развития: создаться и завершиться», отражает принцип функционирования семейной системы:
- а) принцип гомеостаза
 - б) принцип комплиментарности
 - в) принцип развития
 - г) принцип посредничества
6. Степень открытости семейной системы, исследователи семьи как системы определяют при помощи понятия:
- а) обратная связь
 - б) граница
 - в) вещество, энергия, информация
7. Что такое Личность?
- а) конкретный человек, взятый в системе его устойчивых психологических характеристик.
 - б) человек, имеющий возможность контактировать с другими
 - в) человек, концентрирующийся исключительно на собственных убеждениях
 - г) человек, имеющий свою точку зрения.
8. Важнейшее свойство личности - это:
- а) темперамент
 - б) мотивация
 - в) характер
 - г) направленность
9. Индивидуальность – это способность:
- а) психологическое свойство личности
 - б) моральных свойств личности
 - в) религиозных свойств личности
 - г) эстетических свойств личности
10. Активность-это:
- а) условие выполнения какой-либо деятельности
 - б) мера взаимодействия субъекта с окружающим миром
 - в) совокупность качеств
 - г) дееспособность человека
- Критерии оценки:
- Оценка выставляется в 4-х балльной шкале:
- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
 - «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
 - «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
 - «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Текущий контроль 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
3. 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
11. 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
12. 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
13. 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
14. 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
15. 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
16. Синонимами групповой дискуссии являются все термины, КРОМЕ:

1. Свободная дискуссия
2. «Мозговой штурм»
3. Неструктурированная дискуссия
4. Открытая дискуссия
5. Обсуждение
17. 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
 6. Все сказанное
18. 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
19. 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
20. 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
21. Конфликт в группе:
 1. Должен избегаться любой ценой
 2. Должен быть остановлен властью терапевта
 3. Препятствует продвижению терапевтического процесса
 4. Развивает включенность в группу
22. Когда кто-то из участников проецирует на тренера испытанные им в прежних отношениях с кем-то другим чувства, это называется:
 1. Проекция
 2. Отражение
 3. Перенос
 4. Атака
23. Использование ролевых игр в социально-психологическом тренинге дает ряд полезных эффектов, к которым НЕ относится:
 1. Освоение новых навыков
 2. Идентификация эффективного и неэффективного поведения
 3. Вытеснение травматических переживаний
 4. Подготовка к реальным ситуациям
24. Метод исследования, предложенный К. Левином и позже получивший название Т-групп, опирается на определение группы, исходящее из критериев:
 1. Размера и степени открытости
 2. Непосредственного взаимодействия и взаимозависимости участников
 3. Ставящихся задач и длительности работы
 4. Приводящих в группу проблем
25. Участники, являющиеся представителями какой роли (по Р. Шиндлеру), используют невербальное поведение, чтобы проявить интерес и заботу:
 1. Альфа
 2. Бета
 3. Гамма
 4. Омега
26. Что из перечисленного помогает членам группы в осознании собственных проблем и ресурсов:
 1. Точное следование инструкциям терапевта
 2. Разрядка на группе негативных чувств
 3. Разделение с членами группы знаний о себе
 4. Предъявление всего всем
27. Какое из следующих высказываний правильнее всего квалифицировать как обратную связь:
 1. Я бы на твоём месте...
 2. Тебе следует...
 3. Когда ты говоришь об этом, я чувствую...

4. Я думаю, что ты делаешь...
28. Описывая подготовку ведущего социально-психологический тренинг выделяют три структурных этапа, в числе которых, обычно, НЕ называется:
1. Информация о малой группе и групповой динамике
 2. Прохождение тренингов в качестве члена группы
 3. Прохождение индивидуальной психотерапии
 4. Работа с группой под наблюдением супервизора
29. Разделение групп на гомогенные и гетерогенные производится по признаку:
1. Пола
 2. Возраста
 3. Проблемы или расстройства
 4. Уровня образования
30. «Мозговой штурм» — процесс, используемый группой для разрешения проблемы. Что из перечисленного НЕ относится к характеристикам «мозгового штурма»:
1. Ограничение времени
 2. Критические оценки позиций и идей
 3. Высказывание как можно большего количества идей
 4. Важно творчество, а не практичность идей
31. Что из перечисленного НЕ входит в число целевых Т-групп:
1. Тренинг сенситивности
 2. Тренинг лидерских навыков
 3. Трансперсональный тренинг
 4. Коммуникативный тренинг
32. Что из перечисленного обычно расценивают как основную функцию руководителя Т-группы:
1. Функция поведенческого эталона
 2. Контроль за соблюдением групповых норм и наложение санкций за их нарушение
 3. Организация группового процесса
 4. Обеспечение, поддержание и развитие роли ведущего как лидера
33. Для подростков наиболее адекватны модели групповой работы:
1. Основанные на действии
 2. Образовательные
 3. Аналитические
34. Оптимальный размер детских групп социально-психологического тренинга определяется количеством:
1. Равным возрасту участников
 2. Не более 6-ти
 3. Не более 10-ти
 4. Не более 14-ти
35. Социально-психологический тренинг используется в работе с детьми, начиная с возраста:
1. 2—4 года
 2. 4—7 лет
 3. 7—8 лет
 4. 8-11 лет
- Критерии оценки:
- Оценка выставляется в 4-х балльной шкале:
- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
 - «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
 - «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
 - «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий
- Текущий контроль 2
1. Социально-психологический тренинг представляет собой:
- 1) метод преднамеренных изменений;
 - 2) метод психологического консультирования;
 - 3) современный вид молодежного досуга;
 - 4) обучающую программу.
2. Тренинговые методики в теоретическом аспекте ближе всего к идеям:
- 1) гуманистической психологии;
 - 2) психоанализа;
 - 3) экзистенциальной психологии;
 - 4) бихевиорального подхода.
3. Первые тренинги связаны с идеями и именем:
- 1) З. Фрейда;
 - 2) К. Левина;
 - 3) К. Роджерса;
 - 4) Ф. Перлза.
4. Формирование умений справляться с конкретными проблемами и приспосабливаться к определенным жизненным обстоятельствам характерно для:
- 1) Т-групп;

- 2) групп встреч;
- 3) психодрамы;
- 4) бихевиорально-ориентированных групп.
5. Ролевая игра – основной метод в:
 - 1) трансактной модели тренинга;
 - 2) психодраме;
 - 3) когнитивно-поведенческой модели;
 - 4) гештальт-модели.
6. Национальная лаборатория тренинга впервые появилась в:
 - 1) Советском Союзе;
 - 2) США;
 - 3) Германии;
 - 4) Швейцарии.
7. Максимально недирективный стиль управления группой характерен для:
 - 1) Т-групп;
 - 2) групп встреч;
 - 3) психодраматических групп;
 - 4) гештальт-групп.
8. Работа с поведенческими проявлениями, с интерпретацией поведения характерна для:
 - 1) психодрамы;
 - 2) когнитивно-поведенческой модели;
 - 3) бихевиорально-ориентированной модели;
 - 4) трансактной модели.
9. Содержательная работа в тренинге должна привести к расширению следующей области (из схемы «Окошко Джогарри»):
 - 1) открытой;
 - 2) скрытой;
 - 3) слепой;
 - 4) неизвестной.
10. Оптимальные количественные границы в тренинговой группе составляют:
 - 1) 2 – 5 человек;
 - 2) 6 – 12 человек;
 - 3) 5 – 10 человек;
 - 4) 10 – 15 человек.
11. Активное распределение ролей между участниками группы характерно на фазе:
 - 1) фрустрационной;
 - 2) завершения;
 - 3) ориентации и зависимости;
 - 4) сотрудничества и устойчивой работоспособности.
12. «Развязывание» конфликта с ведущим может свидетельствовать о:
 - 1) сплочении группы;
 - 2) попытке самоутверждения лидера;
 - 3) неподготовленности тренера;
 - 4) перераспределении ролей в группе.
13. Безусловное принятие каждого участника в тренинговой группе отражает принцип:
 - 1) креативности;
 - 2) партнерского общения (доверительности);
 - 3) активности;
 - 4) осознанности поведения.
14. Наиболее определенным и жестким стилем проведения занятий является следующий стиль ведения тренинга:
 - 1) авторитарный;
 - 2) тематический;
 - 3) программный;
 - 4) свободный.
15. С точки зрения временной организации тренинга наиболее бурные изменения в психическом строе участников оказывают (ет):
 - 1) эпизодические встречи;
 - 2) двухлетнее обучение;
 - 3) регулярные занятия;
 - 4) интенсивный курс.
16. Прием модификации упражнения, при котором элементы действия, выполняемые в скрытой, внутренней форме, выносятся во внешний план действий: вербальный или практический, называется:
 - 1) экстерниоризация;
 - 2) интериоризация;
 - 3) драматизация;
 - 4) стохастизация.
17. Прием модификации упражнения, при котором реально выполняемые действия заменяются на воображаемые,

выполняемые во внутреннем плане, называется:

- 1) импровизация;
- 2) интериоризация;
- 3) интраперсонализация;
- 4) интерперсонализация;

18. Интерперсонализация представляет собой такой прием модификации упражнений, при котором:

- 1) персонально разнесенные действия выполняются одним участником;
- 2) случайное выполнение участниками компонентов упражнения;
- 3) воображаемое выполнение действия;

4) распределение между участниками компонентов упражнения.

19. Инструкция в упражнениях должна быть (отметьте лишнее):

- 1) подробной, с детальным разъяснением;
- 2) четкой;
- 3) ясной;
- 4) лаконичной.

20. Релевантность обратной связи заключается в следующем:

- 1) информация актуальна, своевременна;
- 2) информация соответствует потребностям и коммуникатора, и реципиента;
- 3) информация относится к конкретному проявлению участника.

21. Состояние тренинговой группы, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры, называется:

- 1) активностью группы;
- 2) пассивностью группы;
- 3) конфронтацией в группе;
- 4) организованностью группы.

22. Стремление членов группы выразить себя, самореализоваться в деятельности и в то же время превзойти других является проявлением:

- 1) агрессии;
- 2) конкуренции;
- 3) сотрудничества;
- 4) адаптации.

23. Взаимное приспособление членов группы друг к другу называется:

- 1) организованностью группы;

- 2) сплоченностью группы;
- 3) социальной адаптацией;
- 4) сотрудничеством участников.

24. Тип групповой активности, связанный с повышением общего коммуникативного уровня, называется:

- 1) производительный;
- 2) социальный;
- 3) творческий;
- 4) личностно-развивающий.

25. Эффект «синергии» проявляется в:

- 1) прибавочной интеллектуальной энергии, и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов;
- 2) изменении поведения человека в результате давления группы;
- 3) тенденции благоприятствовать членам своей группы;
- 4) усилении доминантных реакций в присутствии других.

26. Симптомом группомыслия, при котором группа тратит гораздо больше времени на объяснение и оправдание своих решений, чем на их обдумывание и обсуждение различных вариантов, называется:

- 1) стереотипизацией;
- 2) иллюзией единодушия;
- 3) самоцензурой;
- 4) рационализацией.

27. Распространение в группе идей, целей, норм и ценностей называется эффектом:

- 1) «маятника»;
- 2) «пульсара»;
- 3) «волны»;

4) «бумеранга».

28. Эффект социальной лени проявляется в:

- 1) изменении психофизиологических реакций в присутствии других людей;
- 2) уменьшении среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу;

- 3) следовании общим образцам поведения, примерам, принятым в группе;
- 4) направленности групповых интересов против интересов отдельных членов группы или всего общества.
29. Микрогруппа участников, ориентированных на коллективную работу и активно включенных в тренинговые занятия – «реальный актив» составляет от общей тренинговой группы примерно:
- 1) 5 %;
 - 2) 25 %;
 - 3) 55 %;
 - 4) 15 %.
30. Понятие групповой динамики не включает в себя:
- 1) роль;
 - 2) нормы;
 - 3) индивидуальность;
 - 4) лидерство.
31. Понятие нормы в тренинговой группе – это:
- 1) принятые правила поведения в социальных и асоциальных группах;
 - 2) правила поведения, руководящие действиями участников группы;
 - 3) принятые правила поведения, существующие в группе и любом обществе;
 - 4) принятые правила поведения, руководящие действиями участников группы и определяющие санкции наказания при их нарушении.
32. В развитии тренинговой группы выделяются все стадии за исключением:
- 1) стадии агрессии;
 - 2) стадии распада группы;
 - 3) стадии развития межличностных отношений;
 - 4) стадии устойчивой работоспособности.
33. Обратная связь, прежде всего, является фактором:
- 1) развития группы;
 - 2) изменения участников;
 - 3) управления группой;
 - 4) распределения ролей в группе.
34. Раппорт – это:
- 1) копирование поведения другого человека для повышения степени его доверия к вам;
 - 2) бессознательное отражение собеседником ваших действий;
 - 3) отношение, построенное на взаимном доверии и признании;
 - 4) понимание вербального и невербального сообщения.
35. Соответствие вербального сообщения его истинным желаниям, ценностям, убеждениям, называется:
- 1) коммуникативной конгруэнтностью;
 - 2) коммуникативной компетентностью;
 - 3) подстройкой;
 - 4) раппортом.
36. Участники задают вопросы тренеру, направленные на демонстрацию собственных знаний, ведущему целесообразно:
- 1) ответить на вопросы;
 - 2) переадресовать вопросы другим участникам группы;
- ЛАМА
- 3) попросить автора ответить на собственный вопрос;
 - 4) оставить вопрос без внимания.
37. Интерпретация сообщения относится к техникам:
- 1) нерефлексивного слушания;
 - 2) активного слушания;
 - 3) эмпатического слушания;
 - 4) пассивного слушания.
38. Упражнение, в котором ведущий называет число, равное или меньшее количеству участников, необходимо одновременно встать числу людей, названному ведущим, при этом нельзя переговариваться, направлено на все за исключением:
- 1) командное взаимодействие;
 - 2) выявление лидерства;
 - 3) развитие эмпатийности;
 - 4) выявление инициативных, ответственных участников.
39. Упражнение «Испорченный телефон» направлено в первую очередь на развитие:
- 1) креативности;
 - 2) умения слушать;
 - 3) командного взаимодействия;
 - 4) сензитивности в общении.
40. Деловые имитационные игры, такие как: «Катастрофа на воздушном шаре», «Кораблекрушение», «ЧП на Луне» направлены на все нижеперечисленное за исключением:
- 1) командное взаимодействие;
 - 2) принятие групповых решений;
 - 3) развитие лидерских качеств;
 - 4) решение личных проблем в общении.

Критерии оценки:

Оценка выставляется в 4-х балльной шкале:

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

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
- 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)

№ упражнения содержание**Разминка**

1

2...

Основной этап

1

2..

Заключительный этап

1

2...

8. Выводы и самоанализ**Критерии оценки:**

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

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

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

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

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

Письменные работы при реализации дисциплины не предусмотрены

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации**Вопросы к зачету**

1. Психологический тренинг как форма организации психологического тренинга
2. Основные концепции и приёмы групповой работы в различных подходах к оказанию психологической помощи (необихевиоризм, когнитивизм, экзистенциально-гуманистический подход)
3. Виды тренинга: Навыковый тренинг. Психотерапевтический тренинг. Социально-психологический тренинг (СПТ). Бизнес-тренинг
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. Эмпатия.
20. Конфликт, причины его возникновения. Эффективное разрешение конфликтов.
21. Стратегии поведения в конфликте. Принятие коллективных решений
22. Толерантность. Роль толерантности в современном обществе.
23. Толерантная личность. Интолерантная личность.
24. Стереотипы межэтнического восприятия.
25. Психология стресса. Стресс, его виды, причины. Стрессоустойчивость. Эмоциональное выгорание.
26. Сохранение психического здоровья. Медитация. Релаксация. Арт-терапия, ее виды.

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.

Вопросы к экзамену

1. Психологический тренинг как форма организации совместной работы
2. Классификация психологических тренингов.
3. Психологические процессы, происходящие в группах тренинга.
4. Социально-психологический тренинг в необихевиористских традициях. Проблемы модификации поведения.
- Основные техники тренинга умений.
5. Тренинг в традициях когнитивизма. Рационально-эмотивная терапия (рэт).
6. Гуманистическая психология и социально-психологический тренинг.
7. Клиентоцентрированная терапия К.Роджерса в практике работы групп социально-психологического тренинга
8. Гештальтподход к групповой работе. Гештальттерапия
9. Виды тренинга: Навыковый тренинг. Психотерапевтический тренинг. Социально-психологический тренинг (СПТ).
- Бизнес-тренинг
10. Психологические особенности тренинговой группы. Цели и задачи тренинговой группы. Технологии групповой работы.
11. Феномен обратной связи в групповой работе.
12. Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы. Ролевые позиции в группе.
13. Личность ведущего тренинговой группы. Имидж ведущего, его роли, принципы работы. Стили руководства группой.
14. Ведущие каналы восприятия мира. Репрезентативная система.
15. Характер. Темперамент. Учет характерологических и темпераментальных особенностей в проведении тренинга.
16. Самоидентификация в формировании позитивного социального портрета в ходе тренинга.
17. Общение в жизни современного человека. Стороны общения.
18. Виды общения. Вербальное общение. Невербальное общение. Использование видов общения в тренингах.
19. Точность межличностного восприятия. Эмпатия. Значение эмпатии в работе с тренинговой группой.
20. Конфликт, причины его возникновения. Эффективное разрешение конфликтов с помощью тренингов.
21. Стратегии поведения в конфликте. Принятие коллективных решений с помощью тренингов.
22. Толерантность. Роль толерантности в современном обществе. Формирование толерантной личности с помощью тренингов.
23. Стереотипы межэтнического восприятия и их разрушение в ходе тренинга.
24. Психология стресса. Стресс, его виды, причины. Выработка стрессоустойчивости с помощью тренингов.
25. Эмоциональное выгорание. Работа по преодолению эмоционального выгорания с помощью тренингов.
26. Сохранение психического здоровья. Использование в тренингах медитации, релаксации, арт-терапия и др. современных методов.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется, если магистрант владеет знаниями по вопросам билета в полном объеме, самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивая при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное, увязывает теоретические аспекты предмета с практическими примерами;

- оценка «хорошо» выставляется, если магистрант владеет знаниями по вопросам билета почти в полном объеме (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных вопросах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах. Также данная оценка выставляется в случае, если студент затрудняется дать полный, исчерпывающий ответ на один из вопросов билета или дополнительный вопрос;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если магистрант владеет основным объемом знаний по вопросам билета; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Также данная оценка выставляется в случае, если студент не может удовлетворительно ответить на один из вопросов билета;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если магистрант не освоил обязательного минимума знаний по вопросам билета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора, задача не решена.

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	Куликова Т. И.	Психологические тренинги: учебное пособие	Тула: ТГПУ, 2013	https://e.lanbook.com/book/101522
Л2.2	Ростомашвили И. Е., Колосова Т. А.	Психологический тренинг партнерского общения подростков с ограниченными возможностями здоровья при инклюзивном обучении: учебно-методическое пособие	Санкт-Петербург: КАРО, 2023	https://www.iprbookshop.ru/131877.html

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

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

	презентация	
	лекция-визуализация	
	тренинг	

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
212 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. Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры
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

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

ТЕСТИРОВАНИЕ

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

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

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

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

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

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

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

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

Закрытые формы тестовых заданий содержат следующие конструктивные элементы:

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

Формы тестовых заданий:

1. Задания с одним правильным вариантом ответа.

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

2. Задания с несколькими правильными вариантами ответов.

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

3. Задания на установление соответствия.

В заданиях на установление соответствия требуется связать между собой элементы двух множеств. Основными элементами такого рода заданий являются: инструкция для испытуемых, состоящая из двух слов «Установите

соответствие»; названия двух столбцов и составляющие их элементы.

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

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

4. Задания на установление правильной последовательности.

Задания данного типа позволяют проверить знания, умения и навыки установления правильной последовательности различных действий, операций, расчетов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, служебных инструкций, правил техники безопасности и многих других видов деятельности, где существуют эффективные алгоритмы деятельности.

5. Задания на логическое сравнение.

Структура задания на логическое сравнение имеет следующий вид:

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

К заданиям в тестовой форме предъявляются следующие требования:

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

Критерии оценки:

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

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

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

№ упражнения содержание

Разминка

1

2...

Основной этап

1

2..

Заключительный этап

1

2...

8. Выводы и самоанализ

Критерии оценки:

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

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

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

Занятие проведено. Студент не продемонстрировал коммуникативные навыки работы с группой, умение организовать и руководить работой группы. Не достаточно ориентировался в созданной обстановке работы, не вызвал активность у каждого члена группы. Получил отрицательные отзывы у участников занятия. Не показал умение анализировать процессы

своей подготовки к занятию и его проведения, способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития.

Методические рекомендации по подготовке 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.

Экзамен – это форма проверки знаний и навыков студентов. Цель зачета с оценкой/экзамена – проверить теоретические знания студентов, оценить степень полученных навыков и умений. Тем самым зачеты содействуют решению главной задачи высшего образования – подготовке квалифицированных специалистов

экзамен, как и всякая иная форма учебного процесса, имеет свои нюансы, тонкости, аспекты, которые студенту необходимо знать и учитывать. Преподаватель на зачете с оценкой/экзамене 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 экзамене, необходимо ответы на наиболее трудные, с точки зрения магистранта, вопросы подготовить заранее и тезисно записать. Запись включает дополнительные ресурсы памяти.

На экзамене 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:

«отлично» - глубокий, осмысленный, полный по содержанию ответ, не требующий дополнений и уточнений. Отличный ответ должен характеризоваться последовательностью, логикой изложения, умением студента подтверждать основные теоретические положения практическими примерами, устанавливать межпредметные связи, наличием собственной точки зрения на излагаемую проблему. Студент должен продемонстрировать умение анализировать материал, обобщать его, делать точные емкие выводы. Ему необходимо хорошо ориентироваться в содержании материала, быстро и точно отвечать на дополнительные вопросы. Речь студента должна быть грамотной и достаточно выразительной.

«хорошо» - содержательный полный ответ, требующий лишь незначительных уточнений и дополнений, которые студент может сделать самостоятельно после наводящих вопросов преподавателя. Допускаются такие незначительные недочеты в ответе студента как отсутствие самостоятельного вывода, нарушение последовательности в изложении, речевые ошибки и др.

По остальным позициям ответ должен соответствовать требованиям, предъявляемым к отличному ответу.

«удовлетворительно» - содержание материала раскрыто, но недостаточно глубоко. Удовлетворительный ответ требует серьезных дополнений, не всегда последователен и логичен, не всегда содержит обобщения и выводы. Студент испытывает затруднения в установлении связи теории с практикой, не достаточно доказателен в процессе изложения материала, не всегда оперативно и адекватно реагирует на дополнительные вопросы, однако, понимает основные положения учебного материала, оперирует основными понятиями дисциплины.

«неудовлетворительно» - студент не может изложить содержание материала, не знает основных понятий дисциплины, не отвечает на дополнительные и наводящие вопросы преподавателя