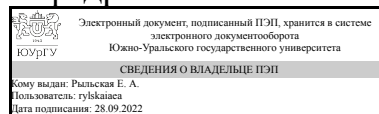


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий выпускающей  
кафедрой



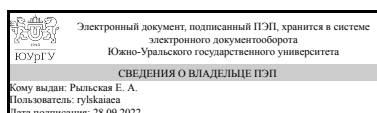
Е. А. Рыльская

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**дисциплины** 1.Ф.С2.16.02 Социально-психологические методы групповой работы:  
проектное обучение  
**для специальности** 37.05.02 Психология служебной деятельности  
**уровень** Специалитет  
**специализация** Психология менеджмента и организационное консультирование  
**форма обучения** очная  
**кафедра-разработчик** Психология управления и служебной деятельности

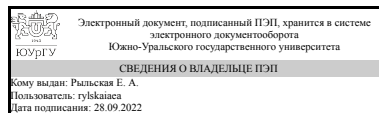
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

Зав.кафедрой разработчика,  
д.психол.н., доц.



Е. А. Рыльская

Разработчик программы,  
д.психол.н., доц., заведующий  
кафедрой



Е. А. Рыльская

## 1. Цели и задачи дисциплины

Цель: Формирование представления о психологическом тренинге как методе активного обучения и развития личности, об основных методических средствах тренинга, о закономерностях развития тренинговой группы и о роли ведущего. Задачи: – усвоение целей и задач разных видов психологического тренинга как многофункционального метода; – освоение методики проведения тренинга; – усвоение основных принципов и правил работы тренинговых групп; – овладение методическими средствами психологического тренинга: дискуссией, ролевой игрой, психогимнастикой и др.; – усвоение закономерностей групповой динамики; – освоение роли ведущего тренинговой группы.

## Краткое содержание дисциплины

Общая характеристика психологического тренинга как многофункционального метода. История развития тренинга. Методика проведения тренинга. Организационные аспекты тренинга. Комплектование тренинговых групп. Методические средства тренинга: дискуссия; ролевая игра; психогимнастические упражнения; обратная связь. Групповой процесс. Роль ведущего в тренинговой группе.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)  | Планируемые результаты обучения по дисциплине  |
|--|--|
| УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла   | Знает: историю становления и развития социально психологического тренинга; специфику различных современных направлений групповой работы; особенности организации обучения для взрослой аудитории<br>Умеет: разрабатывать тренинговые модели; составлять программу социально-психологического тренинга в соответствии с современными подходами к обучению взрослой аудитории; последовательно реализовывать элементы тренинговой программы, а также адаптировать их в соответствии со спецификой группы<br>Имеет практический опыт: разработки векторных моделей тренинга; разработки активных форм групповой работы в соответствии со спецификой обучения взрослой аудитории |
| ПК-2 Способен выявлять и анализировать информацию о потребностях личности, группы, организации; определять цели работы, которые должны быть приняты клиентом и достижимы | Знает: специфику процессов групповой динамики и особенности ролевой структуры в малой группе; особенности влияния социальных взаимодействий на становление индивидуальности личности, а также опционально-психологические факторы развития творческой индивидуальности<br>Умеет: выявлять мотивы заказчика и участников тренинга; разрабатывать тренерские технологии  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>с применением разнообразных, в том числе игровых, активных методов обучения; учитывать закономерности групповой динамики при реализации тренинговой программы; работать со «сложными участниками»</p> <p>Имеет практический опыт: управления процессами групповой динамики в; владеет методами активного обучения; владения техниками мотивирования участников тренинга; целеполагания и сбора ожиданий в тренинге; предоставления конструктивной обратной связи; оценки эффективности тренинга; работы с сопротивлением и «сложными участниками»</p> |
|--|--|

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

| Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана   | Перечень последующих дисциплин, видов работ   |
|---|---|
| <p>Психология личности,<br/>Психологические технологии в различных видах профессиональной деятельности психолога:<br/>проектное обучение,<br/>Спецпрактикум по психологическому консультированию,<br/>Практикум по виду профессиональной деятельности: проектное обучение,<br/>Клиническая психология,<br/>Экспериментальная психология,<br/>Общая психология</p> | <p>Тренинговые технологии,<br/>Психология кадрового менеджмента,<br/>Возрастно-психологическое консультирование</p> |

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

| Дисциплина   | Требования  |
|--|---|
| <p>Практикум по виду профессиональной деятельности: проектное обучение</p> | <p>Знает: методы и приемы получения психологических запросов от заказчиков; современные технологии формулирования целей проектной деятельности, общую специфику, типы и задачи психологических проектов; правила их планирования и реализации Умеет: формулировать цели проектной деятельности с использованием Smart-технологии; согласовывать и корректировать задачи проекта в соответствии с пожеланиями заказчика, разрабатывать паспорт проекта; определять его цели и хронологию их достижения; работать в проектной команде; апробировать и представлять результаты проекта; согласовывать их с требованиями заказчика Имеет практический опыт: владения навыками психодиагностики личности, группы, организации; разработки психокоррекционных и (или) психопрофилактических программ для разных</p> |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | категорий клиентов (заказчиков), разработки структуры проекта и его поэтапной реализации   |
| Экспериментальная психология | <p>Знает: требования к статистической обработке данных, полученных в экспериментальном исследовании, правила разработки и этапы проведения экспериментального исследования в психологии</p> <p>Умеет: выбирать методы математической обработки данных в соответствии с планом экспериментального исследования, формулировать гипотезу экспериментального исследования, планировать эксперимент, анализировать полученные данные</p> <p>Имеет практический опыт: экспертной оценки примененных методов математического анализа в психологическом эксперименте, планирования и экспертной оценки экспериментального исследования в психологии</p>  |
| Психология личности          | <p>Знает: основные положения теории систем применительно к функционированию личности, особенности формирования и функционирования мотивационно-потребностной сферы личности, особенности функционирования эмоциональной, мотивационной, когнитивной, регуляторной сфер, закономерности процесса социальной адаптации, формы взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>Умеет: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности, на основе системного подхода, выработать стратегию действий, собирать и анализировать информацию о состоянии мотивационно-потребностной сфере личности, подбирать научно обоснованные методы диагностики функционирования личности в различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной</p> <p>Имеет практический опыт: применения системного подхода для анализа проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности, применения различных теорий мотивации к сбору, анализу и развитию мотивационно-потребностной сферы личности, диагностики функционирования личности в различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной</p> |
| Клиническая психология       | <p>Знает: основные актуальные проблемы и направления работы в клинической психологии, клинические и психологические параметры дизонтогенеза; основные варианты нарушенного развития, основные этапы клинико-психологической реабилитации</p> <p>Умеет: выделять психологические запросы, с которыми работает клинический психолог в практике, выделять критерии нарушенного развития, на теоретическом уровне выделять основные практические задачи клинической психологии; на теоретическом уровне выделять базовые</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>принципы клинико-психологической реабилитации Имеет практический опыт: анализа возможности применения знаний клинической психологии в психодиагностической и психокоррекционной деятельности, сравнения основных подходов к пониманию нарушенного развития, использования этических принципов клинического психолога</p>  |
| <p>Спецпрактикум по психологическому консультированию</p>   | <p>Знает: содержание этапов процесса консультирования; основные понятия психологического консультирования, основные принципы и нормы профессионального общения, этикета, основные принципы и нормы профессионального общения, этикета Умеет: установить контакт с клиентом; исследовать проблемную ситуацию и определить психологическую проблему клиента; заключить контракт на работу с клиентом; эффективно провести консультативную беседу, вести диалог, используя различные стратегии, вести диалог, используя различные стратегии Имеет практический опыт: поддержания консультативного контакта; владения различными техниками и приёмами психологического консультирования, активного слушания, установления и поддержания контакта, активного слушания, установления и поддержания контакта</p>  |
| <p>Психологические технологии в различных видах профессиональной деятельности психолога: проектное обучение</p> | <p>Знает: общую специфику, типы и задачи психологических проектов; правила их планирования и реализации, методы и приемы получения психологических запросов от заказчиков; современные технологии формулирования целей проектной деятельности Умеет: разрабатывать паспорт проекта; определять его цели и хронологию их достижения; работать в проектной команде; апробировать и представлять результаты проекта; согласовывать их с требованиями заказчика, формулировать цели проектной деятельности с использованием Smart-технологии; согласовывать и корректировать задачи проекта в соответствии с пожеланиями заказчика Имеет практический опыт: разработки структуры проекта и его поэтапной реализации, владения навыками психодиагностики личности, группы, организации; разработки психокоррекционных и (или) психопрофилактических программ для разных категорий клиентов (заказчиков)</p> |
| <p>Общая психология</p>   | <p>Знает: основные задачи психологии, процедуры анализа проблем человека, основные задачи психологии и историю становления и развития психологической науки; общие представления системного подхода в психологической науке,</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>свойства, структуру и типологию личности; номотетическое и идеографическое описание личности; специфику психических процессов, свойств и состояний; особенности развития различных сфер личности Умеет: анализировать психологические знания в различных областях жизни, профессиональной и образовательной деятельности, социализации индивида, анализировать психологические знания в различных областях жизни на основе системного подхода, выделять психологические знания в различных научных и научно-практических областях; анализировать специфические характеристики, отражающие психологические особенности личности; применять стандартизованные методики для психологического анализа Имеет практический опыт: применения специфики предмета психологии и ее отношениями со смежными дисциплинами в практике, применения современных психологических подходов в теории и практике, разработки и применения инструментария, методов организации и проведения психологических исследований; применения методов психологического наблюдения и психодиагностики; приемов организации и планирования эксперимента; проведения процедур психологического измерения в исследовательских и прикладных работах</p> |
|--|--|

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 32,5 ч. контактной работы

| Вид учебной работы  | Всего часов | Распределение по семестрам в часах |       |
|---|-------------|------------------------------------|-------|
|   |             | Номер семестра                     |       |
|   |             | 7                                  | 8     |
| Общая трудоёмкость дисциплины   | 144         | 72                                 | 72    |
| <i>Аудиторные занятия:</i>  | 32          | 16                                 | 16    |
| Лекции (Л)  | 0           | 0                                  | 0     |
| Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)  | 32          | 16                                 | 16    |
| Лабораторные работы (ЛР)  | 0           | 0                                  | 0     |
| <i>Самостоятельная работа (СРС)</i>   | 111,5       | 55,75                              | 55,75 |
| Доклад "Активные методы обучения"   | 25,75       | 25,75                              | 0     |
| Разработка и защита векторной тренинговой модели  | 30          | 30                                 | 0     |
| Разработка, реализация и анализ фрагмента одного из видов тренинга: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг | 35,75       | 0                                  | 35,75 |

|   |     |       |           |
|---|-----|-------|-----------|
| сензитивности, тренинг креативности; тренинг уверенности; тренинг личностного роста; тренинг формирования команды и др.                                       |     |       |           |
| Индивидуальная творческая работа по разделу "Групповая динамика в тренинге" - групповая динамика, групповые эффекты, стратегия работы со сложными участниками | 20  | 0     | 20        |
| Консультации и промежуточная аттестация   | 0,5 | 0,25  | 0,25      |
| Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)  | -   | зачет | диф.зачет |

## 5. Содержание дисциплины

| № раздела | Наименование разделов дисциплины  | Объем аудиторных занятий по видам в часах |   |    |    |
|-----------|---|---|---|----|----|
|           |   | Всего                                     | Л | ПЗ | ЛР |
| 1         | Процессы групповой динамики. Этапы развития коллектива. Процесс вхождения личности в группу | 4   | 0 | 4  | 0  |
| 2         | Подходы к разработке тренинговых программ   | 4   | 0 | 4  | 0  |
| 3         | Методические средства тренинга: интерактивная лекция и дискуссия.                           | 4   | 0 | 4  | 0  |
| 4         | Методические средства тренинга: ролевая игра, case study.                                   | 4   | 0 | 4  | 0  |
| 5         | Методические средства тренинга: психогимнастика.  | 4   | 0 | 4  | 0  |
| 6         | Роль ведущего в тренинговой группе.   | 4   | 0 | 4  | 0  |
| 7         | Подготовка студентов к роли ведущего. Реализация тренинговых программ (проектов)            | 8   | 0 | 8  | 0  |

### 5.1. Лекции

Не предусмотрены

### 5.2. Практические занятия, семинары

| № занятия | № раздела | Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара  | Кол-во часов |
|-----------|-----------|--|--------------|
| 1-2       | 1         | Теория персонализации. Основные процессы групповой динамики. Управление процессами групповой динамики. Характеристика этапов развития группы. Этап обеспечения работоспособности группы. Обсуждение основных принципов и принятие правил работы тренинговой группы. Личностное знакомство участников; представление в группе; выбор формы обращения. Формирование атмосферы доверия. | 4            |
| 3-4       | 2         | Особенности целеполагания при разработке тренинговой программы. Построение различных вариантов моделей тренинга. Векторные и метафорические модели тренинга. Специфика разных видов тренинга: фрагмент тренинга сензитивности. Цель, задачи, содержание тренинга сензитивности. Демонстрация методических средств и обсуждение эффектов.   | 4            |
| 5-6       | 3         | Групповая дискуссия и интерактивная лекция: подготовка, проведение и анализ. Этапы дискуссии. Основные стратегии ведения дискуссии. Роли в дискуссии. Задачи руководителя (ведущего) на каждом этапе дискуссии. Типичные трудности в проведении дискуссии. Основные эффекты групповой дискуссии.   | 4            |
| 7-8       | 4         | Ролевая игра: организация игры, проведение, групповое обсуждение. Методические требования к подбору игровой ситуации. Критерии выбора активного и пассивного участников. Инструкция наблюдателям. Этапы  | 4            |

|       |   |  |   |
|-------|---|--|---|
|       |   | ролевой игры. Метод case-study. Подготовка и разработка кейсов, групповой анализ.  |   |
| 9-10  | 5 | Психогимнастика в тренинге: выбор упражнения, инструкция, остановка и обсуждение. Упражнения на создание работоспособности.<br>Психогимнастические упражнения содержательного плана.<br>Психогимнастические упражнения, формирующие обратную личную связь. | 4 |
| 11    | 6 | Этап формирования мотивации у участников тренинга. Значение и специфика данного этапа в тренинге. Использование и обсуждение разных способов мотивации.  | 2 |
| 12    | 6 | Групповой процесс. Индивидуальное и групповое сопротивление в тренинге.<br>Цель: освоение правил и приемов взаимодействия с проблемными участниками  | 2 |
| 13    | 7 | Роль и задачи ведущего группы тренинга. Подготовка и требования к личностным особенностям ведущего. Типичные ошибки ведущего в тренинге.   | 2 |
| 14-15 | 7 | Роль ведущего тренинговой группы. реализация и анализ тренинговых программ, разработанных студентами (реализация проектов). Анализ деятельности студентов в роли ведущего тренинговой группы.  | 6 |

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

### 5.4. Самостоятельная работа студента

| Выполнение СРС                                   |   |         |              |
|--|---|---------|--------------|
| Подвид СРС                                       | Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс  | Семестр | Кол-во часов |
| Доклад "Активные методы обучения"                | Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению: учеб.-метод. пособие / Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик. СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – С. 5-28, 35-44; Интерактивные технологии в обучении и воспитании : метод. пособие / И. В. Плаксина. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2014. – С. 48-94; Активные методы обучения : метод. пособие / М.А. Курьянов, В.С. Половцев. – Тамбов : Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011. – С. 8-40.  | 7       | 25,75        |
| Разработка и защита векторной тренинговой модели | Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2008. - 9-105, Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] О. П. Горбушина. - СПб. и др.: Питер, 2008. - С. 47-56; Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4. , № 2. – С. 58-66. Алексеева, Е.Д. Принципы работы | 7       | 30           |



|   |  |   |       |
|---|--|---|-------|
|   | тренинговой группы/ Е.Д. Алексеева// Современный научный вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64.  |   |       |
| Разработка, реализация и анализ фрагмента одного из видов тренинга: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг сензитивности, тренинг креативности; тренинг уверенности; тренинг личностного роста; тренинг формирования команды и др. | Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4., № 2. – С. 58-66. Березина, Т. Н. Тренинг интеллектуальных и творческих способностей [Текст] Т. Н. Березина. - СПб.: Речь, 2010. - С. 10-180 Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста [Текст] учеб. пособие для сред. проф. образования по специальности "Социал. работа" Д. М. Рамендик. - М.: Форум, 2012. - С. 6-141 с. Сидоренко, Е. В. Мотивационный тренинг [Текст] практ. рук. Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2005. - С. 6-112 с. Тримаскина, И. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности [Текст] И. В. Тримаскина, Д. Б. Тарантин, С. В. Матвиенко. - СПб.: Речь, 2010. - С. 8-94. | 8 | 35,75 |
| Индивидуальная творческая работа по разделу "Групповая динамика в тренинге" - групповая динамика, групповые эффекты, стратегия работы со сложными участниками   | Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] О. П. Горбушина. - СПб. и др.: Питер, 2008. - С. 9-14, 28-45; Алексеева, Е.Д. Принципы работы тренинговой группы/ Е.Д. Алексеева// Современный научный вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64.   | 8 | 20    |

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

| № КМ | Се-местр | Вид контроля     | Название контрольного мероприятия | Вес | Макс. балл | Порядок начисления баллов   | Учитывается в ПА |
|------|----------|------------------|-----------------------------------|-----|------------|---|------------------|
| 1    | 7        | Текущий контроль | Доклад "Активные методы обучения" | 2   | 12         | Оценка складывается из следующих критериев<br>1. Письменная часть работы:<br>- корректность материала, изложенного в письменной части работы - максимум 2 балла<br>- материал хорошо структурирован (разделы, схемы и др.) - максимум 2 | зачет            |

|   |   |                  |  |   |  |   |       |
|---|---|------------------|--|---|--|---|-------|
|   |   |                  |  |   | <p>балла</p> <p>- качественное оформление письменной части работы (Фамилии и группа в названии прикрепленного документа; титульный лист, содержание, разделы, литература и т.п.) - максимум 2 балла</p> <p>2. Доклад на семинаре:</p> <p>- владение теоретическим материалом (рассказ, а не чтение конспекта) - максимум 2 балла</p> <p>- наличие интересных примеров, разъясняющих теоретический материал - максимум 2 балла</p> <p>- ответы на вопросы по материалам доклада - 2 балла</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Максимальный балл (100%) - 12 баллов</p> <p>Отлично (85-100%) - 10,2 - 12 баллов</p> <p>Хорошо (75-84%) - 9-10.1 баллов</p> <p>Удовлетворительно (60-74%) - 7,2-8,9 баллов</p> <p>Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 7,2 баллов</p> |   |       |
| 2 | 7 | Текущий контроль | Разработка и защита векторной тренинговой модели | 3 | 60   | <p>1. - представлена и обоснована графическая тренинговая модель (10 баллов)</p> <p>2. - обосновано расположение элементов в модели (10 баллов)</p> <p>3.- сформулированы цели тренинга (учебная и смысловая, 10 баллов)</p> <p>4.- описаны «неполные паруса» (10 баллов)</p> <p>5.- сформулированы вопросы, по которым</p> | зачет |

|   |   |                  |  |      |   |       |
|---|---|------------------|--|------|---|-------|
|   |   |                  |  |      | <p>участники смогут осуществить самодиагностику (5 баллов)</p> <p>6.– защита работы в группе на практическом занятии (10 баллов)</p> <p>7. Задание оформлено в соответствии с требованиями (5 баллов). При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Максимальный балл (100%) - 60 баллов<br/> Отлично (85-100%) - 51 - 60 баллов<br/> Хорошо (75-84%) - 45-50 баллов<br/> Удовлетворительно (60-74%) - 36-44 баллов<br/> Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 35 баллов</p> |       |
| 3 | 7 | Текущий контроль | письменная работа по разделу "Групповая динамика в тренинге" | 2 25 | <p>Критерии оценки</p> <p>1 Представлен график - «соотношение энергии тренинга со стадиями развития группы и этапами цикла Колба» (5 баллов)</p> <p>2. Дано обоснование представленного графика (5 баллов)</p> <p>3. Приведены примеры, групповые эффекты (5 баллов)</p> <p>4. Заполнена таблица «стратегия работы со сложными участниками» (10 баллов)</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179).<br/> Максимальный балл</p>   | зачет |

|   |   |                  |   |   |    |  |                          |
|---|---|------------------|---|---|----|--|--------------------------|
|   |   |                  |   |   |    | <p>(100%) – 25<br/>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 % (15 баллов и выше)<br/>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % (14 баллов и ниже)</p>   |                          |
| 4 | 8 | Текущий контроль | <p>Устный ответ на занятиях - участие в дискуссиях; предоставление корректной обратной связи одногруппникам по представленным работам</p> | 2 | 14 | <p>На каждом практическом занятии (кроме вводного занятия) студент может получить максимум 2 балла.<br/>1 балл - студент активно участвовал в дискуссиях/обсуждениях по соответствующим тематическим разделам<br/>2 балла - студент активно участвовал в дискуссиях/обсуждениях по соответствующим тематическим разделам, а также давал развернутую обратную связь по практической работе других студентов (выступая в экспертной позиции супервизора)<br/>Итого - за 7 практических занятий (14 часов в 8 семестре) студент может набрать максимум 14 баллов.<br/>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179).<br/>Максимальный балл (100%) - 14 баллов<br/>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. - 8,5 баллов и выше<br/>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % -</p> | дифференцированный зачет |

|   |   |                          |                |   |    |  |                          |
|---|---|--------------------------|----------------|---|----|--|--------------------------|
|   |   |                          |                |   |    | менее 8,5 баллов   |                          |
| 5 | 8 | Промежуточная аттестация | Защита проекта | - | 65 | <p>- предоставляется в виде оформленного письменного проекта тренинга в соответствии с выбранными в начале семестра темами и площадками реализации проекта (ЧВВАКУШ, «ЮУТУ» и др.)</p> <p>- проект тренинговой программы оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовой работе: титульный лист, содержание, введение, основная часть работы (мануал в соответствии с примером, представленным в задании 3.3. – от теоретического обоснования модели тренинга до смысловых связей между конкретными упражнениями), заключение, литература (в т.ч. ссылки на электронные ресурсы).</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Максимальный балл (100%) - 65 баллов<br/> Отлично (85-100%) - 55 - 65 баллов<br/> Хорошо (75-84%) - 49-54 баллов<br/> Удовлетворительно (60-74%) - 39-48 баллов<br/> Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 39 баллов</p> | дифференцированный зачет |

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

| Вид промежуточной аттестации | Процедура проведения | Критерии оценивания |
|------------------------------|----------------------|---------------------|
|------------------------------|----------------------|---------------------|

|                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
| зачет                    | Студенты могут получить зачет по результатам текущего контроля при условии посещаемости не менее 60% и успешного выполнения минимум 65 % заданий.. В других случаях студенты проходят стандартную процедуру промежуточной аттестации. Зачет проводится в форме устного ответа на вопросы При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) | В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения |
| дифференцированный зачет | Зачет проводится в форме защиты проекта. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Максимальный балл (100%) - 65 баллов Отлично (85-100%) - 55 - 65 баллов Хорошо (75-84%) - 49-54 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 39-48 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 39 баллов  | В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения |

### 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

| Компетенции | Результаты обучения  | № КМ |   |    |   |   |
|-------------|--|------|---|----|---|---|
|             |  | 1    | 2 | 3  | 4 | 5 |
| УК-2        | Знает: историю становления и развития социально психологического тренинга; специфику различных современных направлений групповой работы; особенности организации обучения для взрослой аудитории   | +    | + |    |   |   |
| УК-2        | Умеет: разрабатывать тренинговые модели; составлять программу социально-психологического тренинга в соответствии с современными подходами к обучению взрослой аудитории; последовательно реализовывать элементы тренинговой программы, а также адаптировать их в соответствии со спецификой группы                                       |      |   | ++ |   | + |
| УК-2        | Имеет практический опыт: разработки векторных моделей тренинга; разработки активных форм групповой работы в соответствии со спецификой обучения взрослой аудитории   |      |   | +  |   | + |
| ПК-2        | Знает: специфику процессов групповой динамики и особенности ролевой структуры в малой группе; особенности влияния социальных взаимодействий на становление индивидуальности личности, а также социально-психологические факторы развития творческой индивидуальности   |      |   | ++ |   | + |
| ПК-2        | Умеет: выявлять мотивы заказчика и участников тренинга; разрабатывать тренерские технологии с применением разнообразных, в том числе игровых, активных методов обучения; учитывать закономерности групповой динамики при реализации тренинговой программы; работать со «сложными участниками»  |      |   | ++ |   | + |
| ПК-2        | Имеет практический опыт: управления процессами групповой динамики в; владеет методами активного обучения; владения техниками мотивирования участников тренинга; целеполагания и сбора ожиданий в тренинге; предоставления конструктивной обратной связи; оценки эффективности тренинга; работы с сопротивлением и «сложными участниками» |      |   | ++ |   | + |

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## **Печатная учебно-методическая документация**

### *а) основная литература:*

1. Ли, Д. Практика группового тренинга Текст пер. с англ. Д. Ли. - 3-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2009. - 216 с.
2. Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] О. П. Горбушина. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 175 с.
3. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2008. - 207,[1] с. ил.

### *б) дополнительная литература:*

1. Березина, Т. Н. Тренинг интеллектуальных и творческих способностей [Текст] Т. Н. Березина. - СПб.: Речь, 2010. - 188 с.
2. Грецов, А. Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов [Текст] А. Г. Грецов. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 202 с. ил.
3. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста [Текст] учеб. пособие для сред. проф. образования по специальности "Социал. работа" Д. М. Рамендик. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Форум, 2012. - 182 с.
4. Тримаскина, И. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности [Текст] И. В. Тримаскина, Д. Б. Тарантин, С. В. Матвиенко. - СПб.: Речь, 2010. - 155, [1] с.
5. Тюшев, Ю. В. Выбор профессии : тренинг для подростков [Текст] Ю. В. Тюшев. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 160 с. ил.

### *в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

1. Алексеева, Е.Д. Принципы работы тренинговой группы/ Е.Д. Алексеева// Современный научный вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64.
2. Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4. , № 2. – С. 58-66.
3. Перышкова, С.А. Социально-психологический тренинг как средство развития взаимопознания преподавателя и студента/ С.А. Перышкова// Психология образования в поликультурном пространстве. – 2016.– № 33. – С. 18-24.
4. Щукина, Е.А. Тренинг как средство формирования социально-коммуникативной компетентности будущих социальных педагогов/ Е.А. Щукина// Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 3-12. – С. 148-150.

### *г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:*

1. Захарова, Г.И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности: Учеб. пособие. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 60 с.

### *из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:*

1. Захарова, Г.И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности: Учеб. пособие. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 60 с.

## Электронная учебно-методическая документация

| № | Вид литературы      | Наименование ресурса в электронной форме | Библиографическое описание   |
|---|---------------------|--|--|
| 1 | Основная литература | Электронный каталог ЮУрГУ                | Захарова, Г.И. Тренинг как многофункциональный метод развития личности: Учеб. пособие. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 59 [1] с. электрон. версия <a href="https://lib.susu.ru/">https://lib.susu.ru/</a>   |
| 2 | Основная литература | Образовательная платформа Юрайт          | Болотова, А. К. Настольная книга практикующего психолога : практ. пособие / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-9916-7550-5. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7E166985-65F6-4CDC-BB82-1E7D12AA35CB">www.biblio-online.ru/book/7E166985-65F6-4CDC-BB82-1E7D12AA35CB</a> <a href="https://urait.ru/bcode/470250">https://urait.ru/bcode/470250</a> |

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. EBSCO Information Services-EBSCOhost Research Databases(28.02.2017)

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| Вид занятий                     | № ауд.      | Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий |
|---------------------------------|-------------|--|
| Зачет, диф. зачет               | 360<br>(1)  | Основное оборудование  |
| Практические занятия и семинары | 368а<br>(1) | Основное оборудование. Соблюдение принципа расстановки посадочных мест. Раздаточный материал: цветные карандаши, фломастеры, бумага и др.        |