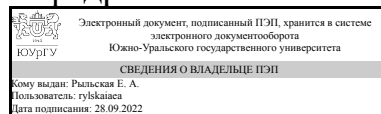


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



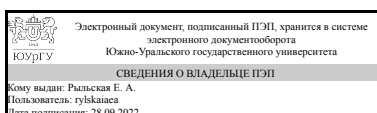
Е. А. Рыльская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.С2.16.01 Теория и методология социально-психологического тренинга: проектное обучение
для специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности
уровень Специалистет
специализация Психология менеджмента и организационное консультирование
форма обучения очная
кафедра-разработчик Психология управления и служебной деятельности

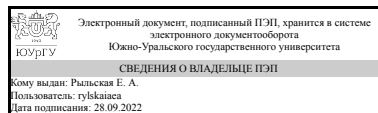
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

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 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 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 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 |
|---|--|
| Практикум по виду профессиональной деятельности: проектное обучение, Клиническая психология, Психология личности, Общая психология, Экспериментальная психология, Спецпрактикум по психологическому консультированию, Психологические технологии в различных видах профессиональной деятельности психолога: проектное обучение | Психология кадрового менеджмента, Возрастно-психологическое консультирование, Тренинговые технологии |

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

| Дисциплина | Требования |
|---------------------|---|
| Психология личности | 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 Умеет: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности, на основе системного подхода, вырабатывать 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 Имеет практический |

| | |
|---|--|
| | <p>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> |
| <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>Клиническая психология</p> | <p>Знает: основные этапы клинико-психологической реабилитации, клинические и психологические параметры дизонтогенеза; основные варианты нарушенного развития, основные актуальные проблемы и направления работы в клинической психологии Умеет: на теоретическом уровне выделять основные практические задачи клинической психологии; на теоретическом уровне выделять базовые принципы клинико-психологической реабилитации, выделять критерии нарушенного развития, выделять психологические запросы, с которыми работает клинической психолог в практике Имеет практический опыт: использования этических принципов клинического психолога, сравнения основных подходов к пониманию нарушенного развития, анализа возможности применения знаний клинической психологии в психодиагностической и психокоррекционной деятельности</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</p> |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <p>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>Экспериментальная психология</p> | <p>Знает: правила разработки и этапы проведения экспериментального исследования в психологии, требования к статистической обработке данных, полученных в экспериментальном исследовании Умеет: формулировать гипотезу экспериментального исследования, планировать эксперимент, анализировать полученные данные, выбирать методы математической обработки данных в соответствии с планом экспериментального исследования Имеет практический опыт: планирования и экспертной оценки экспериментального исследования в психологии, экспертной оценки примененных методов математического анализа в психологическом эксперименте</p> |
| <p>Общая психология</p> | <p>Знает: свойства, структуру и типологию личности; номотетическое и идеографическое описание личности; специфику психических процессов, свойств и состояний; особенности развития различных сфер личности, основные задачи психологии и историю становления и развития психологической науки; общие представления системного подхода в психологической науке, основные задачи психологии, процедуры анализа проблем человека Умеет: выделять психологические знания в различных научных и научно-практических областях; анализировать специфические характеристики, отражающие психологические особенности личности; применять стандартизованные методики для психологического анализа, анализировать психологические знания в различных областях жизни на основе системного подхода, анализировать психологические знания в различных областях жизни, профессиональной и образовательной деятельности, социализации индивида Имеет практический опыт: разработки и применения инструментария, методов организации и проведения психологических исследований; применения методов психологического наблюдения и</p> |

| | |
|---|---|
| | психодиагностики; приемов организации и планирования эксперимента; проведения процедур психологического измерения в исследовательских и прикладных работах, применения современных психологических подходов в теории и практике, применения специфики предмета психологии и ее отношениями со смежными дисциплинами в практике |
| Практикум по виду профессиональной деятельности: проектное обучение | 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 категорий клиентов (заказчиков), разработки структуры проекта и его поэтапной реализации |

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 |
| Индивидуальная творческая работа по разделу "Групповая динамика в тренинге" - групповая динамика, групповые эффекты, стратегия работы со сложными участниками | 20 | 0 | 20 |
| 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 сензитивности, тренинг креативности; тренинг уверенности; тренинг личностного роста; тренинг формирования команды и др. | 35,75 | 0 | 35,75 |
| 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. Психогимнастические упражнения содержательного плана. 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. 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 |
| 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 |
| 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. Мотивационный тренинг [Текст] практ. рук. Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2005. - С. 6-140.; Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. | 7 | 30 |

| | | | |
|---|---|---|-------|
| | 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 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. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2008. - 9-105 Авидон, И. Тренинги взаимодействия в конфликте. Материалы для подготовки и проведения [Текст] И. Авидон, О. Гончукова. - СПб.: Речь, 2008. - С. 8-192 Березина, Т. Н. Тренинг интеллектуальных и творческих способностей [Текст] Т. Н. Березина. - СПб.: Речь, 2010. - С. 10-180 Козлов, В. В. Управление конфликтом [Текст] В. В. Козлов, А. А. Козлова. - М.: ЭКСМО, 2006. - С. 11-86. 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 |

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)

| № | Се- | Вид | Название | Вес | Макс. | Порядок начисления | Учи- |
|---|-----|-----|----------|-----|-------|--------------------|------|
|---|-----|-----|----------|-----|-------|--------------------|------|

| КМ | местр | контроля | контрольного мероприятия | | балл | баллов | тыва- ется в ПА |
|----|-------|------------------|-----------------------------------|---|------|--|--------------------|
| 1 | 7 | Текущий контроль | Доклад "Активные методы обучения" | 2 | 12 | <p>Оценка складывается из следующих критериев</p> <p>1. Письменная часть работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректность материала, изложенного в письменной части работы - максимум 2 балла - материал хорошо структурирован (разделы, схемы и др.) - максимум 2 балла - качественное оформление письменной части работы (Фамилии и группа в названии прикрепленного документа; титульный лист, содержание, разделы, литература и т.п.) - максимум 2 балла <p>2. Доклад на семинаре:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение теоретическим материалом (рассказ, а не чтение конспекта) - максимум 2 балла - наличие интересных примеров, разъясняющих теоретический материал - максимум 2 балла - ответы на вопросы по материалам доклада - 2 балла <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 Отлично (85-100%) - 10,2 - 12 баллов Хорошо (75-84%) - 9-10.1 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 7,2-8,9 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 7,2 баллов</p> | зачет |
| 2 | 7 | Текущий | Разработка и | 3 | 60 | 1. - представлена и | зачет |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|---|--|--|-------|
| | | контроль | защита векторной тренинговой модели | | <p>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 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 Отлично (85-100%) - 51 - 60 баллов Хорошо (75-84%) - 45-50 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 36-44 баллов 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</p> | зачет |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|---|---|--|--------------------------|
| | | | | | <p>«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).</p> <p>Максимальный балл (100%) – 25</p> <p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 % (15 баллов и выше)</p> <p>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % (14 баллов и ниже)</p> | | |
| 4 | 8 | Текущий контроль | Устный ответ на занятиях - участие в дискуссиях; предоставление корректной обратной связи одногруппникам по представленным работам | 2 | 14 | <p>На каждом практическом занятии (кроме вводного занятия) студент может получить максимум 2 балла.</p> <p>1 балл - студент активно участвовал в дискуссиях/обсуждениях по соответствующим тематическим разделам</p> <p>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)</p> <p>Итого - за 7 практических занятий (14 часов в 8 семестре) студент может набрать максимум 14 баллов.</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности</p> | дифференцированный зачет |

| | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|----------------|---|--|---|--------------------------|
| | | | | | <p>обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимальный балл (100%) - 14 баллов Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. - 8,5 баллов и выше Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % - менее 8,5 баллов</p> | | |
| 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.) - проект тренинговой программы оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовой работе: титальный 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). 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 Отлично (85-100%) - 55 - 65</p> | дифференцированный зачет |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | баллов Хорошо (75-84%) - 49-54 баллов Удовлетворительно (60-74%) - 39-48 баллов Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 39 баллов | |
|--|--|--|--|--|--|--|

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

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

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 опциально-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. 1500 советов тренеру и менеджеру по персоналу Под ред. Ф. Рэйса. - СПб. и др.: Питер, 2003. - 313 с.
2. 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.
3. Тюшев, Ю. В. Выбор профессии : тренинг для подростков [Текст] Ю. В. Тюшев. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 160 с. ил.
4. Авидон, И. Тренинги взаимодействия в конфликте. Материалы для подготовки и проведения [Текст] И. Авидон, О. Гончукова. - СПб.: Речь, 2008. - 190, [1] с. ил.
5. Березина, Т. Н. Тренинг интеллектуальных и творческих способностей [Текст] Т. Н. Березина. - СПб.: Речь, 2010. - 188 с.
6. Грецов, А. Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов [Текст] А. Г. Грецов. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 202 с. ил.
7. Козлов, В. В. Управление конфликтом [Текст] В. В. Козлов, А. А. Козлова. - М.: ЭКСМО, 2006. - 222 с.
8. Мерзлякова, Е. Л. Чему и как учить учителей : тренинг эффективного педагогического общения [Текст] Е. Л. Мерзлякова. - СПб.: Речь, 2007. - 290 с.
9. Петрушин, С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе: Методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек С. В. Петрушин; Предисл. В. В. Макарова. - М.: Академический проект : Деловая книга, 2000. - 248,[1] с.

10. 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.
11. Сидоренко, Е. В. Мотивационный тренинг [Текст] практ. рук. Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2005. - 233 с.

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 https://lib.susu.ru/ |
| 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 : www.biblio-online.ru/book/7E166985-65F6-4CDC-BB82-1E7D12AA35CB https://urait.ru/bcode/470250 |

Перечень используемого программного обеспечения:

Нет

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 |
|---------------------------------|-------------|--|
| Экзамен | 360 (1) | Основное оборудование |
| Практические занятия и семинары | 368a (1) | Основное оборудование. Соблюдение принципа расстановки посадочных мест. Раздаточный материал: цветные карандаши, фломастеры, бумага и др. |
| Лекции | 368a (1) | Основное оборудование. |