

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.05.2026 16:13:05
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 «Психологические технологии группового тренинга»
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.03.01.- Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Психология управления

(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Федоренко Виктория Валерьевна, к.пс.н., доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.О.15 «Психология личности» одобрена на заседании кафедры социальных технологий.

Протокол №1 от «27» августа 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.11 «Психологические технологии группового тренинга» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
<p>На основе результатов Форсайт-сессии сессии кафедры СТ СЗИУ-филиала РАНХ от 10.09.2021г.</p> <p>Обобщенные трудовые функции (ОТФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности <p>Трудовые функции (ТФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Психологическое консультирование субъектов организационно-управленческой деятельности (работников организации) по вопросам карьерного роста и профессионального развития - Психологическая оценка и развитие лидерского потенциала <p>Трудовые действия (ТД):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проектирование и коучинг проектных команд - Психодиагностика профессионально-важных качеств и склонностей сотрудников - Проектирование программ обучения персонала, основанных на современном психологическом знании 	ПКс-2	Способен к реализации мероприятий, направленных на развитие управленческих компетенций и лидерского потенциала работников организации	ПКс-2.3.	Реализует мероприятия, направленные на развитие лидерского потенциала работников организации	<p>ПКс-2.3 3-1. Знает современные технологии развития самосознания личности;</p> <p>ПКс-2.3 У-1 Умеет анализировать результаты проведенных тренинговых занятий как с точки зрения их эффективности для участников, так и с точки зрения работы тренера;</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая объём дисциплины: 4,00 з.е., 144 ак. час., 108 астр.час.

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий 42 ак.часа., из них 16 ак.час. на лекции, 24 ак.час. на практические занятия, 2 ак.часа на консультации.

36 ак.часа на контроль.

66 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.11 «Психологические технологии группового тренинга» входит в вариативную часть общепрофессиональной подготовки профессионального цикла по направлению 37.03.01- «Психология» и читается на 4 курсе (7 семестр).

Учебная дисциплина «Психологические технологии группового тренинга» относится к циклу общепрофессиональных дисциплин и является одним из основных курсов при подготовке психологов, так как дает знания, умения и навыки по основному направлению работы будущего специалиста.

Настоящая рабочая программа дает ориентировочную основу по всем темам курса «Психологические технологии группового тренинга» в достаточно высокой степени детализации.

«Психологические технологии группового тренинга» входит в состав дисциплин вариативной части профессионального цикла учебного плана по направлению 37.03.01 – Психология с присвоением квалификации (степени) – бакалавр психологии. Программа учебной дисциплины реализуется на основе требований компетентностно-ориентированного учебного плана и ориентирована на приобретение студентами ряда базовых общепрофессиональных знаний, умений и навыков.

Программа дисциплины строится на основе межпредметных связей и базируется на знаниях полученных в ходе освоения таких дисциплин как: «Общая психология» (Б1.О.12), «Психодиагностика и основы психометрики» (Б1.О.20), , «Социальная психология» (Б1.О.14), также знания полученные в ходе освоения данной дисциплины являются основой для изучения следующих дисциплин:, «Этнопсихология» (Б1.В.04).

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ, а также в дальнейшей практической коммуникационной деятельности.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Теоретические и методические основы психологического тренинга	13	2		2							9	О*, Д**, СТ***		
Тема 2	Методические средства группового тренинга	15	2		4							9	О, Д, СТ		
Тема 3	Структура проведения тренинга, его особенности	13	2		2							9	О, Д, Т****		
Тема 4	Групповая динамика в психологическом тренинге	15	2		4							9	О, Д, Т		
Тема 5	Роль тренера в	16	2		4							10	О, Д, СТ		

	психологическом тренинге													
Тема 6	Модели группового тренинга	16	2			4							10	ПЗ*****
Тема 7	Технологичная концепция группового тренинга	18	4			4							10	ПЗ
Промежуточная аттестация		38							2	36				экзамен, курсовая работа
Итого		108	16			24			2	36			66	

О* - опрос;

Д***-доклады

СТ*** – собеседование по терминам;

Т**** - тестирование

ПЗ***** - проблемное задание

Примечание:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические и методические основы психологического тренинга - ПКс-2.3.

Определение и специфика психологического тренинга. История возникновения и развития тренинга. Теоретические основания организации и проведения группового тренинга. Группа как объект и предмет психологической теории и практики. Групповая терапия, коррекция, обучение и групповой тренинг: их общность и различия. Цели, предмет и задачи группового тренинга. Многообразие видов группового тренинга.

Тема 2. Методические средства группового тренинга - ПКс-2.3.

Основные методы группового тренинга. Место и роль психогимнастики в групповом психологическом тренинге. Функции игры в психологическом тренинге. Правила и принципы. Основные методические приемы в тренинге. Предоставление информации. Обратная связь. Функции обратной связи. Демонстрация. Дискуссия. Цель, этапы и виды дискуссии: тематическая, проблемная, заданная тренером, завершающая упражнение, спонтанная. Игры. Виды игр: ролевая, деловая, управленческая. Медитация, ее цель в процессе тренинга. Методы невербальной активности: психогимнастика, музыкальная терапия, арт-терапевтические техники.

Тема 3. Структура проведения тренинга, его особенности - ПКс-2.3.

Структура тренинга. Продолжительность тренинга, особенности составления программы. Основные этапы или блоки тренинга: блок обеспечения работоспособности группы; блок формирования мотивации участников; информационный; обучающий; личностный; завершающий. Процедурные аспекты тренинга и комплектование групп. Численность группы, возрастной состав участников, возможность соединения в одной группе людей разного пола, образования, степени знакомства. Характеристика эффектов тренинга. Коммуникативные умения. Опыт анализа межличностных взаимоотношений. Диапазон поведенческих возможностей. Самодиагностика.

Тема 4. Групповая динамика в психологическом тренинге - ПКс-2.3.

Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики: цели и задачи группы; нормы группы; структура группы, групповые роли; групповая сплоченность; напряжение в группе; актуализация прежнего эмоционального опыта (проекция); формирование подгрупп; фазы развития психотерапевтической группы.

Стадии развития группы: подходы зарубежных исследователей (В. Шутц, К. Роджерс).

Стадии развития группы: подходы отечественных исследователей (А.С. Слущкий, В.Н. Цапкин, В.Ю. Большаков).

Групповые эффекты. Фасилитация и ее методы. Механизмы психотерапевтического воздействия группы. Оценка результативности групповой работы.

Тема 5. Роль тренера в психологическом тренинге - ПКс-2.3.

Важные аспекты отношений тренера с группой. Требования к личностным особенностям и умениям тренера. Роль тренера (С. Кратохвил, И. Ялом, К. Рудестам). Типичные ошибки тренера.

Тема 6. Модели группового тренинга - ПКс-2.3.

Характеристики модели паруса (Е. Сидоренко). Значение четырех элементов. Алгоритм создания модели паруса. Характеристики модели дома. Значение пяти элементов. Алгоритм создания модели дома. Модель пирамиды. Модель лодки.

Тема 7. Технологичная концепция группового тренинга - ПКс-2.3.

Клиентские технологии (технологии действия для участников). Тренерские технологии (технологии ведения тренинга). Парадоксы технологичного подхода. Алгоритм технологичного подхода. Алгоритм создания тренинга. Определение планируемого результата, вида развития и графической концепции тренинга.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.11 «Психологические технологии группового тренинга» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и

открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных вариантов	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных вариантов	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

О – устный опрос, СТ – собеседование по терминам, Т – тестирование, Д – доклад, ПЗ – проблемное задание

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Теоретические и методические основы психологического тренинга

Вопросы устного опроса:

1. Дайте определение понятию «психологический тренинг». В чем его основные отличия от других форм групповой работы (лекции, психотерапии, деловой игры)?
2. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные цели и задачи психологического тренинга.
3. Каковы исторические предпосылки возникновения группового движения? Назовите имена ключевых фигур, повлиявших на развитие тренинга (К. Левин, К. Роджерс и др.).
4. Назовите основные принципы работы тренинговой группы (активность, «здесь и теперь», конфиденциальность и др.). Раскройте значение каждого из них.
5. Какие существуют классификации тренингов? Приведите примеры тренингов личностного роста, обучающих и коррекционных.

Вопросы собеседования по терминам

1. Опираясь на определение из глоссария, дайте характеристику социально-психологическому тренингу. Какие базовые методы (приемы) в нем используются?
2. Что такое Т-группа? С именем какого исследователя связано ее возникновение и на развитие каких умений она направлена?
3. Перечислите руководящие принципы организации занятий с применением активных методов. Какой принцип, на ваш взгляд, в наибольшей степени способствует созданию атмосферы сотрудничества?
4. Дайте определение коммуникативной компетентности специалиста. Из каких компонентов (ориентированность, адаптивность, владение средствами) она складывается?
5. В глоссарии активность личности определена через способность к преобразованиям. Как эта способность реализуется и проявляется в условиях тренинговой группы?

Темы для докладов:

1. История возникновения и развития группового движения в психологии.
2. Сравнительный анализ тренинга, психотерапии и психологической коррекции.
3. Этические кодексы в работе тренера-психолога.
4. Основные парадигмы в тренинге: тренинг как дрессура, как репетиция, как наставничество.
5. Принцип «метафоризации» и его роль в тренинговой работе.

Тема 2. Методические средства группового тренинга

Вопросы устного опроса:

1. Дайте характеристику основным группам методов, используемых в тренинге.
2. В чем суть и назначение дискуссионных методов? Какие виды групповых дискуссий вы знаете?
3. Охарактеризуйте игровые методы: ролевые, деловые и психогимнастические игры. Какова их цель?
4. Для чего в тренинге используются психогимнастика и телесно-ориентированные упражнения? Приведите примеры.
5. Какова роль медитативных техник и методов визуализации в тренинговой работе?

Вопросы собеседования по терминам

1. Дайте определение игровым методам. Используя глоссарий, поясните разницу между деловой, операциональной и ролевой игрой.
2. Что такое психодрама? Какие характеристики (спонтанность, активность, импровизация) являются для нее ключевыми и на решение каких задач она направлена?
3. Назовите, какие методы относятся к дискуссионным. Раскройте суть метода «мозговой атаки» и главное условие его эффективности.
4. Что представляют собой психотехнические (психогимнастические) упражнения? Чем специализированные упражнения отличаются от универсальных?
5. В глоссарии перечислены четыре традиционных способа психологического воздействия. Назовите их и дайте определение термину «внушение».

Темы для докладов:

1. Техника и алгоритм проведения групповой дискуссии.
2. Использование элементов психодрамы в социально-психологическом тренинге.
3. Арт-терапевтические методики как средство самовыражения в тренинге.
4. Телесно-ориентированный подход: техники и ограничения применения в тренинге.
5. Применение видеообратной связи как методического средства.

Тема 3. Структура проведения тренинга, его особенности

Вопросы устного опроса:

1. Из каких основных этапов (фаз) состоит структура тренингового занятия?
2. Каковы цели и задачи этапа «разогрев» (разминка)?
3. Что включает в себя подготовительный этап (предтренинг)? Зачем нужна предварительная работа с участниками?

4. Каковы задачи основного этапа тренинга?
5. Зачем нужен этап завершения и шеринга? Какие ритуалы завершения вы знаете?

Тестовые вопросы:

1. Какой этап тренингового занятия предназначен для создания работоспособности, снятия напряжения и настройки на тему?
 - а) Рефлексия
 - б) Основная часть (работа по теме)
 - в) Разминка (разогрев)
 - г) Шеринг
2. Что такое «Шеринг» (Sharing) в конце тренингового дня или упражнения?
 - а) Подведение теоретических итогов тренером
 - б) Высказывание участниками своих чувств и ощущений без критики и оценок
 - в) Заполнение анкет обратной связи
 - г) Домашнее задание
3. Какова главная задача этапа рефлексии в тренинге?
 - а) Дать возможность участникам осмыслить полученный опыт, проанализировать свои состояния и результаты
 - б) Перейти к следующему упражнению
 - в) Дать оценку действиям других участников
 - г) Закончить занятие пораньше
4. Что относится к организационному этапу (введению) в начале тренинга?
 - а) Обсуждение сложного теоретического вопроса
 - б) Принятие правил работы и знакомство
 - в) Проведение глубокой психотерапии
 - г) Завершение группового процесса
5. Почему структура тренинга должна включать четкое начало и конец?
 - а) Это формирует чувство завершенности и безопасности, создает ритуал
 - б) Это необходимо только для начинающих тренеров
 - в) Чтобы участники не уставали
 - г) Чтобы тренер мог контролировать время

Темы для докладов:

1. Особенности проектирования тренинговой программы: от целей к результату.
2. Роль разминочных упражнений в динамике группы.
3. Организация пространства и его влияние на эффективность тренинга.
4. Методы сбора обратной связи на разных этапах тренинга.
5. Специфика вечернего шеринга в тренингах «погружения».

Тема 4. Групповая динамика в психологическом тренинге

Вопросы устного опроса:

1. Дайте определение понятию «групповая динамика». Какие процессы она включает?
2. Охарактеризуйте стадии развития группы по Б. Такмену или другим авторам.
3. Что такое групповые нормы и как они формируются?
4. Понятие «групповая сплоченность». Факторы, влияющие на ее повышение и понижение.
5. Какие феномены групповой динамики вы знаете (давление, конформизм, фазы «притирки» и др.)?

Тестовые вопросы:

1. Какой этап групповой динамики характеризуется конфликтами, борьбой за лидерство и распределение ролей?
 - а) Стадия «бурления» (шторм)
 - б) Стадия «формирования»
 - в) Стадия «нормирования»
 - г) Стадия «расформирования»
2. Что обозначает термин «групповая сплоченность»?
 - а) Степень привлекательности группы для ее членов, желание оставаться в ней
 - б) Количество участников в группе
 - в) Уровень шума во время дискуссии
 - г) Строгость тренера
3. Кто ввел понятие «социальная фасилитация»?
 - а) Это явление усиления доминирующих реакций в присутствии других
 - б) Это метод медитации
 - в) Это вид тренинга
 - г) Это стадия развития группы
4. Что происходит на стадии «нормизации» (working stage)?
 - а) Группа распадается
 - б) Формируются общие ценности и правила, устанавливается рабочий климат
 - в) Участники знакомятся
 - г) Происходят открытые конфликты
5. Что такое «козел отпущения» в контексте групповой динамики?
 - а) Роль, которую тренер дает самому слабому участнику
 - б) Феномен, при котором группа бессознательно назначает одного участника носителем негативных эмоций для сохранения гармонии
 - в) Добровольный помощник тренера
 - г) Участник, который всегда опаздывает

Темы для докладов:

1. Роль и значение «непродуктивных» фаз (бурление, конфликт) для развития группы.
2. Лидерство и руководство в тренинговой группе.
3. Феномен группового давления и конформизм: польза и вред для тренинга.
4. Психологическая защита и сопротивление в группе: способы работы.
5. Анализ ролевых позиций участников (по Э. Берну или др.) в групповой динамике.

Тема 5. Роль тренера в психологическом тренинге

Вопросы устного опроса

1. Перечислите основные функции ведущего тренинговой группы.
2. Какие стили руководства группой существуют? Какой стиль наиболее эффективен в тренинге?
3. Какими профессионально важными качествами должен обладать тренер?
4. Что такое «личностная позиция» тренера? Чем отличается авторитарная позиция от фасилитирующей?
5. В чем заключается работа тренера с «трудными» участниками? Приведите примеры типов «трудных» участников.

Вопросы собеседования по терминам

1. В определении Т-группы упоминается роль ведущего как «фасилитатора». Раскройте смысл этого понятия. Какова главная задача фасилитатора в создании группового климата?
2. В описании Т-групп говорится об «интенсивной безоценочной межличностной обратной связи». Почему важно, чтобы обратная связь была именно безоценочной? Как это соотносится с принципами тренинга?
3. Что означает термин «трансфер» (перенос)? Может ли тренер столкнуться с этим феноменом в своей работе, и как его наличие (позитивное или негативное) влияет на взаимодействие с участником?
4. Дайте определение эмпатии из глоссария. Почему это качество считается одним из профессионально важных для ведущего тренинговой группы?
5. Что такое социально-перцептивные способности? Как они связаны с умением тренера адекватно отражать состояния участников и предвидеть свое воздействие на них?

Темы для докладов

1. Личность тренера как основной инструмент работы.
2. Коучинг и тренинг: сходство и различие ролей ведущего.
3. Супервизия и интервизия как условие профессионального роста тренера.

4. Специфика работы ко-тренеров (ведение группы в паре).
5. Тренерские «ловушки» и способы их избегания.

Тема 6. Модели группового тренинга

Проблемное задание 1. «Конфликт ожиданий»

Ситуация:

Молодой психолог получил заказ от крупной торговой компании на проведение тренинга для менеджеров по продажам. В заявке руководитель отдела продаж указал: «Научите их наконец работать с возражениями и закрывать сделки. У нас падает план, они стали мягкотелыми. Нужно, чтобы после тренинга они как роботы отработывали скрипты и не боялись говорить клиенту "нет"». Психолог, будучи приверженцем гуманистического подхода, спланировал тренинг как серию упражнений на личностный рост, развитие эмпатии к клиенту и поиск индивидуального стиля общения.

После первого же дня тренинга трое ключевых менеджеров подошли к тренеру и сказали: «Нам это не нужно. Мы хотим четких техник, "рыбок" и скриптов, которые работают. Дайте нам конкретный инструмент, а не "почувствуйте клиента". Завтра мы к вам не придем, если ничего не изменится».

Вопросы для анализа:

1. Какая модель тренинга изначально предполагалась заказчиком (руководителем)? Аргументируйте свой ответ, опираясь на теорию (дрессура, репетиция поведения, наставничество).
2. Какую модель тренинга пытался реализовать психолог (личностный рост, инсайт)?
3. В чем состоит основная проблема (конфликт моделей) в данной ситуации?
4. Предложите стратегию поведения тренера на следующий день. Как, не отказываясь от своих профессиональных ценностей, удовлетворить запрос участников на «техники»?

Проблемное задание 2. «Тренинг для "звезд"»

Ситуация:

Психолога пригласили провести тренинг командообразования (тимбилдинг) для отдела разработчиков в IT-компании. Все участники — молодые, амбициозные профессионалы с высоким уровнем интеллекта и дохода, многие из них имеют ученые степени. Заказчик (HR-директор) предупредил: «Они терпеть не могут, когда их "учат жить". Они не выносят глупых активностей и "веревочных курсов". Им важно видеть смысл в каждом действии. При этом в команде есть проблемы с взаимопомощью, потому что каждый тянет одеяло на себя».

Психолог решил использовать сложную организационно-деятельностную игру (модель «исследование»), в ходе которой участники должны были самостоятельно проанализировать структуру взаимодействия в

отделе, выявить «узкие места» и предложить новую систему распределения задач. Игра требовала высокой интеллектуальной активности и рефлексии.

Вопросы для анализа:

1. К какой модели группового тренинга (по классификации) относится выбранная психологом организационно-деятельностная игра? Опишите ее ключевые признаки.
2. Почему тренер отказался от модели «дрессуры» (простых упражнений на сплочение) в пользу более сложной модели?
3. Какие принципы (например, исследовательская позиция, субъект-субъектное общение) здесь реализуются?
4. Как в данной модели реализуется работа с «сопротивлением» умных и критичных участников?

Тема 7. Технологичная концепция группового тренинга

Проблемное задание 1. «Игра ради игры»

Ситуация:

Начинающий тренер Алексей разрабатывал программу тренинга по управлению конфликтами. Готовясь к занятию, он нашел в интернете сборник «10 самых крутых упражнений для тренинга». Ему очень понравилось упражнение «Катастрофа на воздушном шаре» (где участникам нужно договариваться, кого выбросить из корзины, чтобы выжить). Упражнение было веселым, энергичным и вызывало бурные обсуждения.

На тренинге Алексей провел это упражнение. Участники действительно активно спорили, смеялись и получили удовольствие. Однако во время шеринга (обсуждения) вопросы тренера: «Чему вы научились? Как это связано с управлением конфликтами на работе?» — вызвали замешательство. Участники говорили: «Было весело, мы узнали, кто в команде лидер», но никто не смог связать игру с темой переговоров и конфликтов в офисе. Цель тренинга не была достигнута.

Вопросы для анализа:

1. Какое главное правило технологичного подхода к конструированию тренинга нарушил Алексей?
2. Какой этап разработки тренинга был пропущен или выполнен некачественно? (Подсказка: что должно идти до выбора упражнений?)
3. Что такое «методическая обвязка» упражнения? Чего не хватило проведенной игре, чтобы она стала тренинговым инструментом?
4. Как следовало изменить подачу этого упражнения, чтобы оно работало на заявленную тему «Управление конфликтами»? (Например, сместить акцент обсуждения на стратегии переговоров, а не на выживание).

Проблемное задание 2. «Провал "золотой" программы»

Ситуация:

Опытный тренер Екатерина получила запрос от банка на проведение тренинга «Эффективные продажи для премиум-сегмента». У нее была своя «коронная»

программа, которую она успешно проводила 5 лет для разных компаний. Она считала ее технологичной и идеальной.

Однако на этом тренинге всё пошло не так. Участники (сотрудники премиум-отдела) вели себя пассивно, на упражнения реагировали вяло, говорили: «У нас специфические клиенты, олигархи, к ним с обычными техниками не подойдешь, это вам не масс-маркет». К концу первого дня двое участников демонстративно ушли «по срочным делам». Директор департамента, присутствовавший на тренинге, сказал Екатерине: «Это не то. Вы даете им то, что они и так знают. А с нашими "звездными" клиентами нужен совсем другой подход».

Вопросы для анализа:

1. В чем заключается главная ошибка технологичного подхода, которую допустила Екатерина? (Подсказка: с чего начинается любой технологичный цикл?)

2. Какой важнейший этап (диагностика, анализ потребностей) был проигнорирован, и к каким последствиям это привело?

3. Что такое «паспорт тренинга» и помогло бы его наличие Екатерине скорректировать программу под нового заказчика?

4. Что теперь делать Екатерине? Предложите план действий по «спасению» тренинга ко второму дню, используя принципы технологичности.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ – 1	100	0,2	20
КТ – 2	100	0,2	20
КТ – 3	100	0,2	20
Итого:	100	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:
 Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X
 Коэффициент веса контрольной точки.

5.4.Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1.

Устный опрос

Доклад

Собеседование по терминам

Тема 2.

Устный опрос

Доклад

Собеседование по терминам

КТ-2

Тема 3. Тема 4.

Устный опрос

Тестирование

Доклад

КТ-3

Тема 5. Тема 6. Тема 7.

Устный опрос

Доклад

Собеседование по терминам

Проблемное задание

Критерии оценивания результатов выполнения задания

1. Критерии оценивания устного опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>41-70</i>	<i>Детальное, последовательное раскрытие понятий, с применением примера</i>
	<i>21-40</i>	<i>Поверхностное раскрытие и описание понятий, без примера</i>
	<i>0-20</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Корректность ответа</i>	<i>26-30</i>	<i>Ответ корректный, полностью соответствует изученному материалу</i>
	<i>1-25</i>	<i>Ответ частично правильный, студент смог (при подсказке) обнаружить ошибку и исправить ответ</i>
	<i>0</i>	<i>Ответ ошибочный</i>

Итого максимально:	100	
--------------------	-----	--

2. Критерии оценивания доклада

Доклад оценивается по двум ключевым параметрам: содержательность работы и качество ее представления (защиты) перед аудиторией.

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержательность и глубина проработки темы</i>	41-70	<i>Тема раскрыта полностью, глубоко и всесторонне. Используются разнообразные источники. Продемонстрировано понимание материала, а не механическое заучивание. Сделаны самостоятельные выводы.</i>
	21-40	<i>Тема раскрыта, но поверхностно, или упущены отдельные важные аспекты. Выводы формальны или повторяют известные факты.</i>
	0-20	<i>Тема не раскрыта, содержание не соответствует заявленной теме, либо материал сплошь скопирован из источника без переработки.</i>
<i>Качество защиты и презентации</i>	26-30	<i>Свободное владение материалом, уверенная речь, ответы на все вопросы аудитории. Соблюдение регламента. Грамотное использование презентации или раздаточных материалов.</i>
	1-25	<i>Докладчик читает с листа, плохо ориентируется в теме. На вопросы отвечает с трудом. Нарушен регламент. Презентация отсутствует или перегружена текстом.</i>
	0	<i>Доклад не представлен / отказ от ответа.</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания собеседования по терминам

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Полнота и правильность формулировок</i>	55-70	<i>Термины сформулированы в полном объеме, даны полные, развернутые, обоснованные ответы</i>
	35-54	<i>Обучающимся в целом термины</i>

		<i>сформулированы, но имеются отдельные неточности или даны недостаточно полные не аргументированные формулировки, не являющийся критическими.</i>
	25-34	<i>Обучающимся допущены отдельные неточности при формулировании терминов</i>
	0-24	<i>Обучающимся термины не сформулированы (имеются не аргументированные формулировки, являющийся критическими)</i>
<i>Количество терминов</i>	30	<i>Количество выполненных заданий от 3-5</i>
	15	<i>Количество выполненных заданий от 2-4</i>
	0	<i>Количество выполненных заданий менее 2</i>
Итого максимально:	100	

4. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	0	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	25	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	50	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	75	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	100	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого максимально:	100	

5. Критерии оценивания проблемного задания:

Оценивается как письменное решение кейса (или подготовка к нему), так и устное представление решения в группе.

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Анализ ситуации и правильность решения</i>	51-80	<i>Проведен глубокий анализ ситуации, верно идентифицирована проблема (модель тренинга, этап, ошибка тренера). Предложенное решение (стратегия) полностью корректно, обосновано теоретически и практически реалистично.</i>

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
	21-50	<i>Проблема идентифицирована верно, но предложенное решение является частично верным (или не учитывает всех нюансов ситуации), либо недостаточно аргументировано.</i>
	0-20	<i>Проблема идентифицирована неверно, либо решение отсутствует / предлагает действия, которые усугубят ситуацию.</i>
<i>Аргументация и логика изложения</i>	16-20	<i>Ответ четко структурирован, все выводы логичны и подкреплены ссылками на теорию (темы 6 или 7). Использован профессиональный понятийный аппарат.</i>
	1-15	<i>Логика изложения нарушена, аргументы разрознены или слабо связаны с теорией. Профессиональная лексика используется минимально.</i>
	0	<i>Ответ не структурирован, аргументация отсутствует.</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Форма промежуточной аттестации (экзамен) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие «психологический тренинг».
2. Специфические черты тренинга, отличия его от других методов психологической работы.

3. Цели тренинга.
4. Принципы работы тренинговой группы.
5. Понятия «обратная связь» в тренинговом процессе.
6. Преимущества групповой психологической работы над индивидуальной.
7. Психотерапевтичность тренинговой атмосферы.
8. Ограничения в работе тренинговых групп.
9. Основные методические приемы тренинга.
10. Функции групповой дискуссии в тренинге.
11. Правила проведения дискуссии.
12. Игровые методы в тренинге.
13. Виды игр в тренинге.
14. Медитации в тренинге.
15. Понятие «методы невербальной активности».
16. Варианты применения в тренинге техник телесной терапии.
17. Возможности применения в тренинге техник музыкальной и арт-терапии.
18. Метод обратной связи.
19. Структура проведения тренинга.
20. Продолжительность тренинга, особенности составления программы.
21. Основные этапы или блоки тренинга.
22. Процедурные аспекты тренинга и комплектование групп.
23. Характеристика эффектов тренинга.
24. Коммуникативные умения в тренинге.
25. Понятие «групповая динамика».
26. Групповые нормы в тренинге.
27. Понятие «структура группы».
28. Этапы развития группы, их характеристика.
29. Способы исследования факторов воздействия на участников группы.
30. Механизмы терапевтического воздействия, создающие эмоциональную поддержку на группе.
31. Методы отслеживания результативности групповой работы.
32. Самоотчеты участников для выявления результатов работы группы.
33. Перечислите основные этические требования, которые должен соблюдать тренер.
34. Практические навыки у тренера, способствующие эффективному ведению группы?
35. Выделите самые необходимые личностные качества для ведущего тренинга.
36. Модели подготовки тренера.
37. Положительные нюансы и проблемы ко-тренинговой работы.
38. Роли, которые может играть ведущий группы.
39. Выбор ведущим стиля и роли для групповой работы.
40. Самопрезентация тренера.

41. Характеристики моделей паруса, дома, лодки, пирамиды (по выбору).
42. Клиентские технологии (технологии действия для участников).
43. Тренерские технологии (технологии ведения тренинга).
44. Парадоксы технологичного подхода.
45. Алгоритм технологичного подхода.
46. Алгоритм создания тренинга.
47. Определение планируемого результата, вида развития и графической концепции тренинга.

Примерная тематика курсовых работ

1. Методы групповой работы. Групповая дискуссия
2. Методы групповой работы. Психодрама
3. Методы групповой работы. Психогимнастика
4. Методы групповой работы. Музыкаотерапия
5. Методы групповой работы. Проективный рисунок
6. Т-группы, Б- группы, группы встреч и другие.
7. Понятие о групповой динамике.
8. Структура группы, групповые роли и проблемы лидерства.
9. Групповая сплоченность и групповое напряжение.
10. Ролевые позиции членов группы.
11. Ролевые позиции ведущего группы.
12. Стадии развития группы.
13. Стили руководства группой (авторитарный, демократический, попустительский)
14. Подготовка психологов к ведению тренинговых групп.
15. Этические нормы в работе тренера (группового психотерапевта).
16. Методы, техники и вспомогательные приемы, в работе с группой.
17. Использование психодраматических методов в тренинговых программах.
18. Использование телесно-ориентированных методов в тренинговой программе
19. Основные процедурные моменты групп встреч.
20. Предварительный этап организации СПТ.
21. Начальный этап в работе СПТ.
22. Заключительный этап в работе СПТ.
23. Обратная связь.
24. Моделирование обратной связи.
25. Цели и задачи тренинга личностного роста (развития)
26. Цели и задачи тренинга общения
27. Развитие самосознания в тренинге

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ																				
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>1. Кто из ученых является основоположником создания Т-групп (тренинговых групп), заложивших основы современного социально-психологического тренинга?</p> <p>А) Зигмунд Фрейд Б) Якоб Морено В) Курт Левин Г) Карл Роджерс</p> <p>2. Какой принцип тренинга предполагает, что участники включаются в специально разработанные действия, а не являются пассивными наблюдателями?</p> <p>А) Принцип конфиденциальности Б) Принцип активности В) Принцип «здесь и теперь» Г) Принцип партнерского общения</p>																				
Задание закрытого типа на установление соответствия	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>1. Установите соответствие между названием метода активного обучения и его сущностью. К каждой позиции из первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</p> <table border="1" data-bbox="885 1010 1481 1417"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Сущность метода</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Мозговой штурм</td> <td>1) Проигрывание ролей с целью проживания значимых ситуаций</td> </tr> <tr> <td>Б) Ролевая игра</td> <td>2) Генерирование идей без их критики на первом этапе</td> </tr> <tr> <td>В) Групповая дискуссия</td> <td>3) Обмен мнениями и поиск истины путем публичного спора</td> </tr> <tr> <td>Г) Психогимнастика</td> <td>4) Невербальные упражнения для снятия напряжения</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Установите соответствие между стадией групповой динамики (по Б. Такмену) и ее основной характеристикой.</p> <table border="1" data-bbox="885 1552 1481 1928"> <thead> <tr> <th>Стадия</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Формирование</td> <td>1) Конфликты, борьба за лидерство, поляризация мнений</td> </tr> <tr> <td>Б) Бурление (шторм)</td> <td>2) Завершение работы, подведение итогов, грусть расставания</td> </tr> <tr> <td>В) Нормирование</td> <td>3) Знакомство, ориентация, зависимость от тренера</td> </tr> <tr> <td>Г) Расформирование</td> <td>4) Выработка общих правил, сплочение, рабочий климат</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Сущность метода	А) Мозговой штурм	1) Проигрывание ролей с целью проживания значимых ситуаций	Б) Ролевая игра	2) Генерирование идей без их критики на первом этапе	В) Групповая дискуссия	3) Обмен мнениями и поиск истины путем публичного спора	Г) Психогимнастика	4) Невербальные упражнения для снятия напряжения	Стадия	Характеристика	А) Формирование	1) Конфликты, борьба за лидерство, поляризация мнений	Б) Бурление (шторм)	2) Завершение работы, подведение итогов, грусть расставания	В) Нормирование	3) Знакомство, ориентация, зависимость от тренера	Г) Расформирование	4) Выработка общих правил, сплочение, рабочий климат
Метод	Сущность метода																					
А) Мозговой штурм	1) Проигрывание ролей с целью проживания значимых ситуаций																					
Б) Ролевая игра	2) Генерирование идей без их критики на первом этапе																					
В) Групповая дискуссия	3) Обмен мнениями и поиск истины путем публичного спора																					
Г) Психогимнастика	4) Невербальные упражнения для снятия напряжения																					
Стадия	Характеристика																					
А) Формирование	1) Конфликты, борьба за лидерство, поляризация мнений																					
Б) Бурление (шторм)	2) Завершение работы, подведение итогов, грусть расставания																					
В) Нормирование	3) Знакомство, ориентация, зависимость от тренера																					
Г) Расформирование	4) Выработка общих правил, сплочение, рабочий климат																					
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из	<p>1. Какие из перечисленных функций относятся к роли ведущего (тренера) в группе? (Выберите три верных ответа)</p> <p>1) Фасилитация группового процесса</p>																				

<p>из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>2) Принятие решений за группу 3) Организация обратной связи 4) Соблюдение временного регламента 5) Навязывание своего мнения участникам 6) Игнорирование конфликтов</p> <p>2. Какие из перечисленных методов относятся к дискуссионным методам активного обучения? (Выберите два верных ответа) 1) Мозговая атака 2) Психодрама 3) Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади) 4) Медитация 5) Ролевая игра</p>																
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>1. Установите правильную последовательность этапов проведения тренингового занятия.</p> <table border="1" data-bbox="890 705 1487 898"> <tr> <td>Рефлексия и шеринг</td> <td>А</td> </tr> <tr> <td>Разминка (разогрев)</td> <td>Б</td> </tr> <tr> <td>Приветствие и введение в тему (актуализация)</td> <td>В</td> </tr> <tr> <td>Основная часть (работа по теме, упражнения)</td> <td>Г</td> </tr> </table> <p>2. Расположите стадии развития группы в хронологическом порядке (от начала к завершению).</p> <table border="1" data-bbox="890 1055 1487 1211"> <tr> <td>Нормирование</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Бурление</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Формирование</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Функционирование (работа)</td> <td></td> </tr> </table>	Рефлексия и шеринг	А	Разминка (разогрев)	Б	Приветствие и введение в тему (актуализация)	В	Основная часть (работа по теме, упражнения)	Г	Нормирование		Бурление		Формирование		Функционирование (работа)	
Рефлексия и шеринг	А																	
Разминка (разогрев)	Б																	
Приветствие и введение в тему (актуализация)	В																	
Основная часть (работа по теме, упражнения)	Г																	
Нормирование																		
Бурление																		
Формирование																		
Функционирование (работа)																		
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>1. Во время тренинга один из участников постоянно перебивает других, дает оценку их словам («Это глупость», «Неправильно говорите»), чем вызывает раздражение в группе. Какую стратегию поведения следует выбрать тренеру в первую очередь? 1) Сделать замечание участнику при всех, потребовать замолчать. 2) Проигнорировать поведение, надеясь, что группа сама поставит нарушителя на место. 3) Напомнить всей группе о правилах (например, правило «безоценочности» и уважения к говорящему) и обратиться к участнику с «Я-сообщением». 4) Объявить перерыв и поговорить с участником наедине, предложив ему покинуть группу.</p> <p>2. Руководитель компании заказал тренинг по управлению стрессом для бухгалтеров в период сдачи годовой отчетности. При личной встрече он настаивает: «Дайте им жесткие техники, чтобы они работали как роботы и не ныли. Мне нужен результат любой ценой». Какая модель тренинга является наиболее адекватной для данной ситуации, с учетом этических норм? 1) Тренинг как «дрессура» (формирование жестких рефлексов)</p>																

		<p>2) Тренинг как «репетиция поведения» (отработка навыков саморегуляции)</p> <p>3) Тренинг как «инсайт» (глубокий личностный рост)</p> <p>4) Организационно-деятельностная игра</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>1. Раскройте понятие «групповая динамика». Перечислите не менее трех процессов, которые она в себя включает, и кратко охарактеризуйте один из них.</p>
		<p>2. Представьте, что вы готовитесь провести двухдневный тренинг коммуникативной компетентности для менеджеров среднего звена. Опишите структуру первого тренингового дня, указав последовательность этапов и краткое содержание каждого из них.</p>

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<p>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</p>	40
<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</p>	30-39
<p>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</p>	20-29
<p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной</p>	0-19

области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

Показатели и критерии оценки курсовой работы по дисциплине Максимальное количество баллов за курсовую работу - 100

Показатели оценки	Критерии оценки
<p>1. Структура работы (введение, теоретическая и практическая части исследования = главы и параграфы; заключение; список литературы).</p> <p>2. Обоснование актуальности темы исследования.</p> <p>3. Корректность выбора объекта и предмета исследования.</p> <p>4. Качество формулировки цели и задач исследования.</p> <p>5. Характеристика базы исследования. (Полнота изложения теоретических основ по выбранной теме).</p> <p>6. Владение методами исследования при анализе примера в практической части работы.</p> <p>7. Согласованность названий глав и параграфов с их содержанием.</p> <p>8. Качество подбора источников информации.</p> <p>9. Оформление текста, таблиц, графиков, сносок, библиографического списка.</p> <p>10. Оригинальность текста.</p>	<p>95–100 баллов (отлично) Актуальность темы исследования обоснована; корректно определены объект, предмет и методы исследования, сформулированы цель и задачи. Тема раскрыта, текст работы структурирован и логичен; выводы обоснованы. Выполнены все требования по оформлению. Оригинальность текста – выше 70 %.</p> <p>85–94 балла (отлично) Актуальность темы исследования обоснована; корректно определены объект, предмет и методы исследования, сформулированы цель и задачи. Тема раскрыта, текст работы структурирован и логичен; выводы обоснованы. Выполнены все требования по оформлению. Оригинальность текста – выше 70 %. <u>Наличие незначительных замечаний.</u></p> <p>75-84 балла (хорошо). Актуальность темы исследования обоснована; корректно определены объект, предмет и методы исследования, сформулированы цель и задачи. Тема в основном раскрыта в теоретической и практической части работы. Выводы носят общий характер. Выполнены все требования по оформлению работы. Оригинальность текста 65% - 70%</p> <p>65–74 балла (хорошо). Актуальность темы исследования обоснована; корректно определены объект, предмет и методы исследования. Замечания по поводу формулировки цели и задач. Раскрыты теоретические подходы к анализу предмета исследования, при этом недостаточно полно раскрыт ее практический аспект; выводы носят общий характер. Выполнены все требования по оформлению</p>

	<p>работы. Оригинальность текста 65% - 70%</p> <p>55 – 64 балла (удовлетворительно) Тема раскрыта лишь частично, отдельные аспекты не затронуты, исследование практического примера поверхностное; выводы общего характера и недостаточно обоснованы. Замечания по определению объекта и предмета исследования; формулировки цели; подбору источников и оформлению работы. Низкий показатель оригинальности текста – менее 55 %.</p> <p>54 балла и менее - неудовлетворительно. Существенные замечания по содержанию и оформлению работы. Оригинальность текста ниже 50%.</p>
--	---

Порядок защиты курсовой работы

Краткий доклад студента на 7-10 минут. В докладе необходимо представить актуальность темы, цель и задачи исследований, показать методику и результаты исследований, изложить выводы и предложения по совершенствованию законодательства и практики его применения. В зависимости от темы исследования в докладе приводятся основные показатели с их обоснованием и анализом. При этом доклад не должен быть перегружен цифровым материалом, но и не должен ограничиваться простой констатацией фактов. Доклад сопровождается показом материала, подготовленном в электронном варианте с помощью программы Microsoft PowerPoint или ее аналогов в виде слайдов, таблиц, графиков, схем, рисунков, фотографий. Количество слайдов при защите работы выбирается индивидуально, в зависимости от специфики работы и, как правило, должно быть не менее 4 и не более 10. Таблицы и схемы должны быть пронумерованы, в той последовательности, в которой представлены в докладе.

При оценке работы принимается во внимание:

1. Актуальность работы
2. Полноту раскрытия темы
3. Обоснованность самостоятельных выводов и предложений
4. Уровень выступления (содержание доклада, правильность ответа, способность вести дискуссию)
5. Качество оформления работы
6. Своевременность выполнения плана-графика работы.

Неудовлетворительные результаты защиты курсовой работы (проекта) или не прохождение защиты курсовой работы (проекта) при отсутствии уважительных причин признаются академической задолженностью.

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

При проведении промежуточной аттестации для выполнения проверочных заданий дополнительные материалы и оборудование не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление

по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/book/trening-lichnostnogo-rosta-470461>
2. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/447487>
3. Сухова, Е.В. Технологии тренинга: Учебник. /Е.В.Сухова - Москва:ИНФРА-М.- 2020-232с. <https://znanium.com/catalog/document?id=358301>
4. Оганесян, Н.Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса — 2-е изд., стер.. Учебное пособие /Н.Т.Оганесян - Москва:Флинта, 2019- 1324с.- <http://new.ibooks.ru/products/338038>

8.2. Дополнительная литература

256 с.

1. Алиева, М. Тренинг развития жизненных целей / М. Алиева, Е. Трошихина. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
2. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев. – СПб.:
3. Вачков, И.В. Основы психологии группового тренинга: учебное пособие /
4. Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга. – СПб.: Речь, 2008. – 320 с.
5. Грецов, А.Г. Тренинг общения для подростков / А.Г. Грецов. – СПб.:
6. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб.:
7. И.В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2003. – 224 с.
8. Козлов, Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург: Изд-во АРД ЛТД, 1997 – 144с.
9. Копытин, А.И. Основы арт-терапии. – СПб.: Изд-во «Лань», 1999 – 256с.
10. Кочюнас Р. Групповая психотерапия [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кочюнас Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Трикста, 2015.— 222 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/36748.html>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Мануйлов Г.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 390 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/18340.html>.— ЭБС «IPRbooks»
12. Пахальян В.Э. Психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пахальян В.Э.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 311 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/29299.html>.— ЭБС «IPRbooks»
13. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М.: МГУ, 1982. – 168 с.
14. Петрушин, С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе / С.В. Петрушин. – М.; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 256 с.
15. практическое пособие / К. Фопель; пер. с нем. Е. Патяевой. – М.: Генезис, 1999. –
16. Прутченков А. С. Трудное восхождение к себе. Методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов. – М.: Российское педагогическое агентство, 1995. – 140 с.
17. Пузиков, В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб.: Речь, 2010. – 224 с.
18. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб.: Питер, 1999.– 384 с.
19. Сидоренко, Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб.: Издательство Речь, 2008. – 336 с.
20. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии – СПб: Речь, 2003 – 208 с.

21. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс]: учебное пособие / Фетискин Н.П., Козлов В.В.,
22. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс]: учебное пособие / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 390 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>.— ЭБС «IPRbooks»
23. Фопель, К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего:
24. Чернова, Галина Рафаиловна. Психология общения [Электронный ресурс], Учебное пособие. Стандарт третьего поколения СПб.[и др.]: Питер, 2015 <http://idp.nwipa.ru:2228/reading.php?productid=345122>
25. Шевцова, И.В. Тренинг личностного роста / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2003. – 144 с.
26. Ялом, И. Теория и практика групповой психотерапии – СПб: «Питер», 2000 – 640с.

8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

Сайт научной библиотеки СЗИУ <http://nwipa.ru>

1. Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
2. Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
3. Научн-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
4. Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
5. Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
6. Англоязычные ресурсы EBSCO Publishing- доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно–популярных журналов.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziiu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>

2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>

3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>

4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>

5. Электронная библиотечная система «Znaniium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znaniium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.

- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/