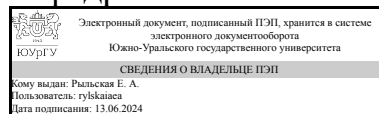


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий выпускающей  
кафедрой



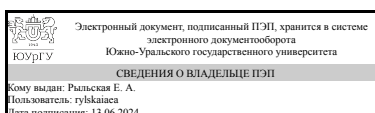
Е. А. Рыльская

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**дисциплины** 1.Ф.С0.17.02 Социально-психологические методы групповой работы для специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности  
**уровень** Специалитет  
**специализация** Психология менеджмента и организационное консультирование  
**форма обучения** очная  
**кафедра-разработчик** Психология управления и служебной деятельности

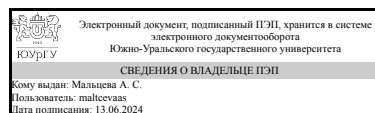
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

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



Е. А. Рыльская

Разработчик программы,  
к.психол.н., доцент



А. С. Мальцева

## 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   |
|--|---|
| 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 опциально-психологические факторы развития творческой индивидуальности<br>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»<br>Имеет практический опыт: управления процессами групповой динамики; владения методами активного обучения; владения техниками мотивирования участников тренинга; целеполагания и сбора ожиданий в тренинге; владения техниками предоставления конструктивной обратной связи; владения методами оценки эффективности тренинга; владения навыками работы с сопротивлением и «сложными участниками» |

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

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

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

| Дисциплина   | Требования   |
|--|--|
| Психологические технологии в различных видах профессиональной деятельности психолога | Знает: методы и приемы получения психологических запросов от заказчиков; современные технологии формулирования целей проектной деятельности Умеет: формулировать цели проектной деятельности с использованием Smart-технологии, согласовывать и корректировать задачи проекта в соответствии с пожеланиями заказчика Имеет практический опыт: психодиагностики личности, группы, организации; разработки психокоррекционных и (или) психопрофилактических программ для разных категорий клиентов (заказчиков)  |
| Психология личности  | Знает: особенности формирования и функционирования мотивационно-потребностной сферы личности, основные положения теории систем применительно к функционированию личности, особенности функционирования эмоциональной, мотивационной, когнитивной, регуляторной сфер, закономерности процесса социальной адаптации, формы взаимодействия в служебных коллективах Умеет: собирать и анализировать информацию о состоянии мотивационно-потребностной сфере личности, осуществлять критический анализ проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности, на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, подбирать научно обоснованные методы диагностики функционирования личности в различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной Имеет практический опыт: применения различных теорий мотивации к сбору, анализу и развитию мотивационно-потребностной сферы личности, применения системного подхода для анализа проблемных ситуаций, связанных с функционированием личности, диагностики функционирования |

|  |  |
|--|--|
|  | личности в различных сферах: мотивационной, эмоциональной, когнитивной, регуляторной   |
| Спецпрактикум по психологическому консультированию | <p>Знает: содержание этапов процесса консультирования; основные понятия психологического консультирования, основные принципы и нормы профессионального общения, этикета, основные принципы и нормы профессионального общения, этикета</p> <p>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</p> <p>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>                            |
| Клиническая психология                             | <p>Знает: клинические и психологические параметры дизонтогенеза; основные варианты нарушенного развития, основные этапы клинко-психологической реабилитации, основные актуальные проблемы и направления работы в клинической психологии</p> <p>Умеет: выделять критерии нарушенного развития, на теоретическом уровне выделять основные практические задачи клинической психологии; на теоретическом уровне выделять базовые принципы клинко-психологической реабилитации, выделять психологические запросы, с которыми работает клинической психолог в практике</p> <p>Имеет практический опыт: сравнения основных подходов к пониманию нарушенного развития, использования этических принципов клинического психолога, анализа возможности применения знаний клинической психологии в психодиагностической и психокоррекционной деятельности</p> |
| Общая психология                                   | <p>Знает: основные задачи психологии и историю становления и развития психологической науки; общие представления системного подхода в психологической науке, свойства, структуру и типологию личности; номотетическое и идеографическое описание личности; специфику психических процессов, свойств и состояний; особенности развития различных сфер личности, основные задачи психологии, процедуры анализа проблем человека</p> <p>Умеет: анализировать психологические знания в различных областях жизни на основе системного подхода, выделять психологические знания в различных научных и научно-практических областях; анализировать</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | специфические характеристики, отражающие психологические особенности личности; применять стандартизованные методики для психологического анализа, анализировать психологические знания в различных областях жизни, профессиональной и образовательной деятельности, социализации индивида Имеет практический опыт: применения современных психологических подходов в теории и практике, разработки и применения инструментария, методов организации и проведения психологических исследований; применения методов психологического наблюдения и психодиагностики; приемов организации и планирования эксперимента; проведения процедур психологического измерения в исследовательских и прикладных работах, применения специфики предмета психологии и ее отношениями со смежными дисциплинами в практике |
| Практикум по виду профессиональной деятельности | Знает: методы и приемы получения психологических запросов от заказчиков; современные технологии формулирования целей проектной деятельности Умеет: формулировать цели проектной деятельности с использованием Smart-технологии, согласовывать и корректировать задачи проекта в соответствии с пожеланиями заказчика Имеет практический опыт: психодиагностики личности, группы, организации; разработки психокоррекционных и (или) психопрофилактических программ для разных категорий клиентов (заказчиков)   |

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 72,75 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>   | 64          | 32                                 | 32   |
| Лекции (Л)   | 32          | 16                                 | 16   |
| Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ) | 32          | 16                                 | 16   |
| Лабораторные работы (ЛР)   | 0           | 0                                  | 0    |
| <i>Самостоятельная работа (СРС)</i>  | 71,25       | 35,75                              | 35,5 |
| Доклад "Активные методы обучения"  | 10,75       | 10.75                              | 0    |
| Разработка и защита векторной тренинговой модели                           | 25          | 25                                 | 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. | 23,5 | 0     | 23.5      |
| Индивидуальная творческая работа по разделу "Групповая динамика в тренинге" - групповая динамика, групповые эффекты, стратегия работы со сложными участниками   | 12   | 0     | 12        |
| Консультации и промежуточная аттестация   | 8,75 | 4,25  | 4,5       |
| 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 | 8   | 4 | 4  | 0  |
| 2         | Подходы к разработке тренинговых программ   | 8   | 4 | 4  | 0  |
| 3         | Методические средства тренинга: интерактивная лекция и дискуссия.                           | 10  | 6 | 4  | 0  |
| 4         | Методические средства тренинга: ролевая игра, case study.                                   | 10  | 6 | 4  | 0  |
| 5         | Методические средства тренинга: психогимнастика.  | 8   | 4 | 4  | 0  |
| 6         | Роль ведущего в тренинговой группе.   | 8   | 4 | 4  | 0  |
| 7         | Подготовка студентов к роли ведущего. Реализация тренинговых программ (проектов)            | 12  | 4 | 8  | 0  |

### 5.1. Лекции

| № лекции | № раздела | Наименование или краткое содержание лекционного занятия  | Кол-во часов |
|----------|-----------|--|--------------|
| 1-2      | 1         | Теория персонализации В.А. и А.В. Петровских. Основные процессы групповой динамики. Управление процессами групповой динамики. Характеристика этапов развития группы.       | 4            |
| 3-4      | 2         | Особенности целеполагания при разработке тренинговой программы. Построение различных вариантов моделей тренинга. Векторные и метафорические модели тренинга.               | 4            |
| 5-7      | 3         | Групповая дискуссия и интерактивная лекция: подготовка, проведение и анализ. Этапы дискуссии. Основные стратегии ведения дискуссии.  | 6            |
| 8-10     | 4         | Ролевые и деловые игры: организация, проведение, анализ и рефлексия. Методические требования к подбору игровой ситуации. Метод case-study. Подготовка и разработка кейсов, | 6            |
| 11-12    | 5         | Энергия бизнес-тренинга. Психогимнастика, разминки, тренерские технологии  | 4            |
| 13-14    | 6         | Мотивация участников, заказчиков тренера. Индивидуальное и групповое сопротивление в тренинге. Работа со "сложными участниками"  | 4            |
| 15-16    | 7         | Роль ведущего. Ролевая дифференциация в группе. Введение правил. Границы в тренинге.   | 4            |

### 5.2. Практические занятия, семинары

| № | № | Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара | Кол- |
|---|---|---|------|
|---|---|---|------|

| занятия | раздела |  | 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       | 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 ролевой игры. Метод case-study. Подготовка и разработка кейсов, групповой анализ.  | 4        |
| 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 |
| Доклад "Активные методы обучения" | Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению: учеб.-метод. пособие / Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик. | 7       | 10,75        |

|   |   |   |      |
|---|---|---|------|
|   | 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.   |   |      |
| Разработка и защита векторной тренинговой модели  | Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2008. - 9-105, Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] О. П. Горбушина. - СПб. и др.: Питер, 2008. - С. 47-56; Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4. , № 2. – С. 58-66. Алексеева, Е.Д. Принципы работы тренинговой группы/ Е.Д. Алексеева// Современный научный вестник. – 2016. – Т. 7., № 1. – С. 60-64.   | 7 | 25   |
| Разработка, реализация и анализ фрагмента одного из видов тренинга: тренинг коммуникативной компетентности, тренинг сензитивности, тренинг креативности; тренинг уверенности; тренинг личностного роста; тренинг формирования команды и др. | Лебедева, Т.Е. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Т.Е. Лебедева, О.В. Голубева, Т.А. Фокина, Т.Н. Васильева // Мир науки. – 2016. – Т. 4. , № 2. – С. 58-66. Березина, Т. Н. Тренинг интеллектуальных и творческих способностей [Текст] Т. Н. Березина. - СПб.: Речь, 2010. - С. 10-180 Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста [Текст] учеб. пособие для сред. проф. образования по специальности "Социал. работа" Д. М. Рамендик. - М.: Форум, 2012. - С. 6-141 с. Сидоренко, Е. В. Мотивационный тренинг [Текст] практ. рук. Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2005. - С. 6-112 с. Тримаскина, И. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности [Текст] И. В. Тримаскина, Д. Б. Тарантин, С. В. Матвиенко. - СПб.: Речь, 2010. - С. 8-94. | 8 | 23,5 |
| 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 | 12   |

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



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

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

| № КМ | Се-местр | Вид контроля     | Название контрольного мероприятия | Вес | Макс. балл | Порядок начисления баллов   | Учитывается в ПА |
|------|----------|------------------|-----------------------------------|-----|------------|---|------------------|
| 1    | 7        | Текущий контроль | Доклад "Активные методы обучения" | 2   | 12         | <p>Оценка складывается из следующих критериев</p> <p>1. Письменная часть работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- корректность материала, изложенного в письменной части работы - максимум 2 балла</li> <li>- материал хорошо структурирован (разделы, схемы и др.) - максимум 2 балла</li> <li>- качественное оформление письменной части работы (Фамилии и группа в названии прикрепленного документа; титульный лист, содержание, разделы, литература и т.п.) - максимум 2 балла</li> </ul> <p>2. Доклад на семинаре:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владение теоретическим материалом (рассказ, а не чтение конспекта) - максимум 2 балла</li> <li>- наличие интересных примеров, разъясняющих теоретический материал - максимум 2 балла</li> <li>- ответы на вопросы по материалам доклада - 2 балла</li> </ul> <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<br/>Отлично (85-100%) - 10,2 - 12 баллов</p> | зачет            |

|   |   |                  |  |   |    |  |       |
|---|---|------------------|--|---|----|--|-------|
|   |   |                  |  |   |    | Хорошо (75-84%) - 9-10.1 баллов<br>Удовлетворительно (60-74%) - 7,2-8,9 баллов<br>Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 7,2 баллов   |       |
| 2 | 7 | Текущий контроль | Разработка и защита векторной тренинговой модели   | 3 | 60 | 1. - представлена и обоснована графическая тренинговая модель (10 баллов)<br>2. - обосновано расположение элементов в модели (10 баллов)<br>3.– сформулированы цели тренинга (учебная и смысловая, 10 баллов)<br>4.– описаны «неполные паруса» (10 баллов)<br>5.– сформулированы вопросы, по которым участники смогут осуществить самодиагностику (5 баллов)<br>6.– защита работы в группе на практическом занятии (10 баллов)<br>7. Задание оформлено в соответствии с требованиями (5 баллов).<br>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)<br><br>Максимальный балл (100%) - 60 баллов<br>Отлично (85-100%) - 51 - 60 баллов<br>Хорошо (75-84%) - 45-50 баллов<br>Удовлетворительно (60-74%) - 36-44 баллов<br>Неудовлетворительно (менее 60%) - менее 35 баллов | зачет |
| 3 | 7 | Текущий контроль | письменная работа по разделу "Групповая динамика в | 2 | 25 | Критерии оценки<br>1 Представлен график - «соотношение энергии тренинга со стадиями развития группы и этапами  | зачет |

|   |   |                  |  |   |    |  |                          |
|---|---|------------------|--|---|----|--|--------------------------|
|   |   |                  | тренинге"  |   |    | <p>цикла Колба» (5 баллов)</p> <p>2. Дано обоснование представленного графика (5 баллов)</p> <p>3. Приведены примеры, групповые эффекты (5 баллов)</p> <p>4. Заполнена таблица «стратегия работы со сложными участниками» (10 баллов)</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179).<br/>Максимальный балл (100%) – 25<br/>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 % (15 баллов и выше)<br/>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % (14 баллов и ниже)</p> |                          |
| 4 | 8 | Текущий контроль | 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</p>  | дифференцированный зачет |

|   |   |                          |                |   |   |   |                          |
|---|---|--------------------------|----------------|---|---|---|--------------------------|
|   |   |                          |                |   | <p>набрать максимум 14 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%) - 14 баллов</p> <p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. - 8,5 баллов и выше</p> <p>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.)</p> <p>- проект тренинговой программы оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовой работе:</p> <p>титульный лист, содержание, введение, основная часть работы (мануал в соответствии с примером, представленным в задании 3.3. – от теоретического обоснования модели тренинга до смысловых связей между конкретными упражнениями), заключение, литература (в т.ч. ссылки на электронные ресурсы).</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов</p> | дифференцированный зачет |

|  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  |  | 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                                     |  |

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

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

## 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

| Компетенции | Результаты обучения   | № КМ |   |   |   |   |   |
|-------------|---|------|---|---|---|---|---|
|             |   | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 |   |
| ПК-2        | 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                        |      |   |   | + | + | + |
| 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; владения методами активного обучения; владения техниками мотивирования участников тренинга; целеполагания и сбора ожиданий в тренинге; владения техниками предоставления конструктивной обратной связи; владения методами оценки эффективности тренинга; владения навыками работы с сопротивлением и «сложными участниками» |  | + |
|------|--|--|---|

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

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

#### б) дополнительная литература:

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

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

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

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

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

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

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

### Электронная учебно-методическая документация

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

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

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

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| Вид занятий                     | № ауд.  | Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий |
|---------------------------------|---------|--|
| Практические занятия и семинары | 255 (1) | Основное оборудование. Соблюдение принципа расстановки посадочных мест. Раздаточный материал: цветные карандаши, фломастеры, бумага и др.        |
| Зачет                           | 255 (1) | Основное оборудование  |