

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавляирович
Должность: ректор ГБОУ ВО «БашГУ»
Дата подписания: 09.06.2025 10:51:38
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b666901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления»
при Главе Республики Башкортостан»
Кафедра менеджмента и социальной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.02 Тренинг ролевого поведения

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность Организационная психология

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно - заочная

Уфа 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 Тренинг ролевого поведения
/сост.Н.А. Биктимирова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной
формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры менеджмента и социальной
психологии протокол № 3 от «29» января 2021г.

Заведующий кафедрой менеджмента
и социальной психологии _____ А.Р. Кудашев

Руководитель ОПОП _____ А.Р. Кудашев

@ Биктимирова Н.А., 2021 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине.....	4
3 Структура и содержание дисциплины.....	5
3.1 Структура дисциплины.....	5
3.2 Содержание разделов дисциплины	6
3.3 Практические занятия (семинары).....	7
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	7
4.1 Основная литература.....	7
4.2 Дополнительная литература.....	7
4.3 Периодические издания.....	8
4.4 Интернет-ресурсы.....	8
4.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам).....	9
5 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	10
Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	12
Приложения:	
Фонд оценочных средств	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Тренинг ролевого поведения» является формирование готовности комплексно использовать знания, умения и навыки в разработке и проведении социально-психологического тренинга; способствовать овладению методами и приемами проведения различных видов тренинга.

Задачами изучения дисциплины являются:

- ознакомление с научно-теоретическими позициями (подходами) к формированию общего представления о ролевом тренинге
- обучение процедурам определения роли метафоризации в тренинге;
- освоение тренинговых игр, упражнений и психотехник;
- выделение и анализ классификаций тренинговых групп.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций
ПК- 1	Владеет различными методами и инструментами для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а также профилактики профессионального выгорания подразделения организации	ПК – 1.1 Формирует продуктивные взаимоотношения среди сотрудников; ПК – 1.2 Развивает конструктивные взаимоотношения внутри коллектива структурного подразделения	1. Знать: Низкий уровень: Имеет общее представление о существовании различных методов и инструментов для работы с коллективом. Путает разные методы или не знает их названий. Знает 1-2 инструмента, например, “собrania” или “отпуск”. Средний уровень: Знает основные методы и инструменты для формирования и развития взаимоотношений (например, тимбилдинг, совещания, обратная связь). Знает основные методы урегулирования конфликтов (например, переговоры, медиация, арбитраж). Знает основные методы оценки состояния здоровья и благополучия (например, опросы, анкетирование, медицинские осмотры) и профилактики выгорания (например, тренинги, организация рабочего процесса, создание благоприятной атмосферы). Высокий уровень: Глубоко понимает взаимосвязь между разными методами и инструментами и их влиянием на коллектив. Знает широкий спектр методов и инструментов для каждой категории (взаимоотношения, конфликты,

		здоровье, выгорание). Критически оценивает эффективность разных методов и инструментов и может обоснованно выбирать их для конкретной ситуации. Знает законодательные и этические аспекты применения инструментов.
		2. Уметь: Низкий уровень: Не может выбрать подходящий метод или инструмент для конкретной ситуации. Затрудняется в применении методов и инструментов, даже если знает их. Ориентируется на личные предпочтения, а не на потребности коллектива. Средний уровень: Может выбрать подходящий метод или инструмент для большинства ситуаций, основываясь на базовых знаниях о коллективе. Умеет применять отдельные методы и инструменты под руководством более опытного коллеги. Анализирует результаты применения методов и инструментов, но не всегда может сделать правильные выводы. Высокий уровень: Самостоятельно и эффективно выбирает подходящие методы и инструменты для любой ситуации в коллективе, основываясь на глубоком знании особенностей коллектива, целей организации и принципов психологической работы. Умеет применять методы и инструменты творчески и гибко, адаптируя их к конкретным потребностям коллектива. Комплексно анализирует результаты применения методов и инструментов, делая обоснованные выводы и корректируя дальнейшие действия. Прогнозирует последствия своих действий. 3. Владеть: Низкий уровень: Не применяет методы и инструменты на практике. Чувствует себя неуверенно при работе с коллективом. Избегает сложных ситуаций. Средний уровень: Применяет методы и инструменты в стандартных ситуациях, но испытывает затруднения в сложных или конфликтных ситуациях. Нуждается в постоянной поддержке и контроле. Использует ограниченный набор инструментов. Высокий уровень: Свободно и уверенно применяет различные методы и инструменты в любых ситуациях

			в коллективе, демонстрируя высокий уровень профессионализма и ответственности. Выступает в роли эксперта и наставника для других членов коллектива. Постоянно совершенствует свои навыки и изучает новые методы и инструменты. Умеет разрабатывать новые инструменты.
ПК-4	Способен применять современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, освоить способы и приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации.	ПК– 4.1 Выявляет наиболее эффективные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, ролевого поведения в инновационных производственных условиях	1. Знать: Низкий уровень: Имеет общее представление о конфликтах и мотивации, но не знает конкретных методов. Не знаком с различными теориями управления персоналом. Не понимает, что такое ролевое поведение. Средний уровень: Знает основные методы управления конфликтами (например, переговоры, медиация, уклонение). Знает различные теории управления персоналом (например, теория мотивации Герцберга, теория потребностей Маслоу). Понимает основные способы ролевого поведения и их влияние на эффективность работы. Высокий уровень: Глубоко понимает методы управления конфликтами и умеет выбирать наиболее подходящий метод для конкретной ситуации, учитывая контекст и интересы сторон. Знает и может критически оценивать различные теории управления персоналом, понимает факторы, влияющие на мотивацию сотрудников в разных условиях. Понимает способы ролевого поведения и их влияние на эффективность работы сотрудников, способен адаптировать их для достижения поставленных целей. 2. Уметь: Низкий уровень: Не может использовать активные формы работы для сплочения команды. Не понимает, что такое ценности организации. Не знает, как адаптировать методы управления. Средний уровень: Может использовать некоторые активные формы работы для сплочения команды (например, мозговой штурм, деловые игры). Понимает основные ценности организации. Может адаптировать методы управления в соответствии с этими ценностями (с помощью шаблонов, инструкции). Высокий уровень:

			Свободно использует широкий спектр активных форм работы для сплочения команды и развития взаимопонимания, учитывая конкретные задачи и особенности коллектива. Понимает особенности и ценности организации и может эффективно адаптировать методы управления в соответствии с ними, создавая атмосферу, соответствующую культуре организации. 3. Владеть: Низкий уровень: Не знает, как использовать технологии для поддержки взаимодействия. Не понимает, что такое культура открытости. Не знает, как поощрять сотрудников. Средний уровень: Владеет базовыми навыками внедрения технологий (онлайн-платформ, мессенджеров) для поддержания взаимодействия и обсуждения задач в команде. Имеет представление о создании культуры открытости. Знает основные способы поощрения сотрудников. Высокий уровень: Свободно владеет навыками внедрения различных технологий (онлайн-платформ, мессенджеров, систем управления проектами) для поддержания эффективного взаимодействия и обсуждения задач в команде. Умеет создавать и поддерживать культуру открытости и доверия в коллективе, способствуя обмену информацией и решению проблем. Разрабатывает и реализует эффективные системы поощрения, направленные на мотивацию сотрудников и признание их заслуг.
--	--	--	---

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 10	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	58	58
Лекции (Л)	26	26
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Самостоятельная работа:	50	50
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	12	12
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	12	12
- подготовка к практическим занятиям;	12	12
- подготовка к рубежному контролю.	14	14
Вид итогового контроля (зачет)	зачет	зачет

Разделы дисциплины, изучаемые в 10 семестре

№ темы	Наименование темы	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд · работа
			Л	ПЗ	
1	Ролевой тренинг как метод практической психологии.	34	8	10	16
2	Психологические особенности тренинговой группы	40	10	12	18
3	Принципы организации и проведения психологического тренинга	34	8	10	16
	Итого:	108	26	32	50

3.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Тренинг ролевого поведения как метод практической психологии.

Методы работы психолога в тренинге ролевого поведения. Различие и соотношение понятий. Отличия тренинга ролевого поведения от терапии, коррекции и обучения. Сферы применения тренинга ролевого поведения. Подходы к определению понятия «Тренинг ролевого поведения ». Специфические черты тренинга. Парадигмы тренинга: дрессура, тренировка, активное обучение, создание условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими решения проблем. Виды психологического тренинга.

Тема 2. Психологические особенности тренинговой группы.

Цели тренинговой группы тренинга ролевого поведения. Преимущества групповой формы психологической работы. Характеристики тренинговой группы. Групповая динамика. Групповые нормы. Ролевые позиции в группе. Понятие о групповой сплоченности. Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп. Качественный состав тренинговых групп. Количественный состав тренинговых групп. Классификация и основные виды тренинговых групп.

Тема 3. Принципы организации и проведения психологического Тренинга ролевого поведения

Понятие о принципах психологического тренинга. Связь принципов тренинга и изменений. Принципы создания среды тренинга. Принципы поведения участников тренинга. Организационные принципы.

3.3 Практические занятия (семинары) Очно-заочная форма обучения

№ занятия	№ темы	Тема практического занятия	Кол-во часов
1	1	Групповая работа Сравнительная таблица методов психологической помощи: групповая психотерапия, групповая психокоррекция и групповой тренинг (сходства и различия, цели, задачи, применяемые техники). (Цель: углубить понимание различий между разными формами групповой работы психолога, уметь определять наиболее подходящий метод для конкретной ситуации).	2
2	1	Разработатка Информационного буклета для различных целевых аудиторий, описывающий методы работы психолога (информирование, консультирование, интервенция, тренинг). (Цель: научиться представлять различные методы работы психолога понятным и доступным языком для разных групп населения).	2
3-4	1	Перечень сфер применения психологического тренинга с указанием конкретных целей и задач для каждой сферы. (Цель: расширить представление о возможностях применения тренинга в различных областях, уметь адаптировать тренинговые программы под конкретные нужды).	2
5	1	Практикум в группах Разработатка: Структуры и содержания психологического тренинга, направленного на развитие конкретного навыка (например, коммуникативные навыки, навыки саморегуляции). (Цель: освоить принципы разработки и проведения психологического тренинга, уметь определять цели, задачи, этапы и упражнения тренинга).	4
6	2	Цели тренинговой группы: от индивидуальных потребностей к общим задачам. (Обсуждение разных типов целей, стоящих перед тренинговой группой: познавательные, развивающие,	2

		терапевтические. Анализ, как цели участников соотносятся с общими задачами тренинга и как их согласовывать для достижения максимального результата).	
7-8	2	Практикум в группах провести <i>Мини-тренинг (15-20 минут)</i> на заданную тему, используя один из изученных методов (информирование, консультирование, интервенция). (Цель: получить практический опыт применения различных методов работы психолога, научиться взаимодействовать с аудиторией).	4
9-10	2	Проанализировать: <i>Видеозапись тренинга/психотерапевтической группы с точки зрения соблюдения этических принципов и использования эффективных техник.</i> (Цель: развить навыки критического анализа работы психолога, уметь выявлять ошибки и определять пути улучшения).	4
11	3	Групповая динамика: этапы развития группы и управление групповыми процессами. (Изучение стадий развития группы (формирование, шторминг, нормирование, функционирование, завершение) и закономерностей групповых процессов. Обсуждение ролей ведущего на разных этапах и стратегий управления динамикой группы).	2
12	3	Ролевые позиции в группе: понимание, взаимодействие и управление ролевой структурой. (Изучение различных ролевых позиций в группе (лидер, наблюдатель, критик, шут и т.д.) и их влияния на групповую динамику. Обсуждение, как ведущий может помочь участникам осознать свои ролевые позиции и улучшить взаимодействие в группе).	2
13	3	“Ролевая игра: Соблюдение принципов поведения участников”: Отработка навыков активного слушания, конструктивной обратной связи и уважительного взаимодействия. (Участие в ролевых играх, моделирующих типичные ситуации в тренинговой группе, с акцентом на соблюдение принципов поведения участников).	2
14-15	3	“Организуем тренинг”: Разработка сценария тренинга с учетом организационных принципов. (Практическая работа по разработке подробного сценария тренинга с учетом времени, ресурсов, этапов и методов работы. Анализ, как организационные принципы влияют на логику и эффективность тренинга).	4

16	3	“Этический кодекс”: Разработка правил поведения для тренера и участников. (Совместная разработка свода правил и этических норм для тренера и участников, учитывающих принципы уважения, конфиденциальности и ответственности).	2
		Итого:	32

3.4 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине не предусмотрена учебным планом .

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1 Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы: учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст

2 Евтихов, О. В. Теория и практика тренинга: учебное пособие / О.В. Евтихов. — 3-е изд. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 174 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-109590-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1513627> (дата обращения: 27.10.2021). – Режим доступа: по подписке

4.2 Дополнительная литература

1. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы: учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 132 с. — (Высшее образование).

2. Обухова, Ю. В. Практическая психология личности: драматические и игровые техники в работе психолога / Ю. В. Обухова; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 124 с. - ISBN 978-5-9275-2568-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1021632>

3. Примерная образовательная программа (ПООП) по направлению подготовки 37.03.01 Психология. // Федеральное учебно-методическое объединение в системе высшего образования по УГСН 37.00.00 «Психологические науки». – Москва, 2021.

4.3 Периодические издания

1. Психологический журнал / Учредитель Институт психологии РАН; редакционная коллегия А. Л. Журавлев (главный редактор) [и др.]. - Москва, 1980. — Выходит 6 раз в год. — URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html

2. Национальный психологический журнал / Учредитель Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова; редакционная коллегия: Ю.П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 2006. – ежекв. – URL:

<http://npsyj.ru>

3. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / Учредитель Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова; редакционная коллегия: Ю. П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 1977– . – ежекв. – URL: <http://msupsyj.ru/>

4. Психологические исследования / Учредитель Российская академия образования; редакционная коллегия: В. Ф. Спиридонов (главный редактор) [и др.]. – Москва, 2008 – , – 6 выпусков в год. – URL: <http://psystudy.ru/index.php/about.html>

5. Современная зарубежная психология / Учредитель ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»; редакционная коллегия: Т. В. Ермолова (главный редактор) [и др.]. – Москва, 2012. – ежекв. – URL: <http://psyjournals.ru/>

4.4 Интернет-ресурсы

1. Библиотека психологической литературы BOOKAP (Books of the psychology) [Электронный ресурс] Сайт <https://bookap.info>

2. «Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс] Сайт <http://flogiston.ru/library>

3. Сайт psychology.ru: Психология на русском языке. [Электронный ресурс] Сайт <http://www.psychology.ru/Library>

4. Сайт «Мир психологии». [Электронный ресурс] Сайт <http://psychology.net.ru/articles>

5. Психологический форум MyWord.ru [Электронный ресурс] Сайт <http://psylib.myword.ru>

4.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков. В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой.

4.5. Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».

2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>

3. Универсальная информационная система «Россия» www.cir.ru

4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>

5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>

6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» <http://znanium.com>

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных

аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.).

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

4 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудитория	Наименование объекта	Назначение	Перечень основного оборудования
304	Компьютерный класс. Кабинет информационных технологий	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практических занятий, лабораторных работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	- персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет; - принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный – 1шт.; - проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – 1 шт.; - экран на штативе 180x180см DinonTripod – 1шт.; - доска маркерно - магнитная – 1шт.; - доска классная -1 шт.; - столы, стулья; (29 посадочных мест); - шкаф пенал - 1 шт.; - стол двухтумбовый -1 шт.; - шкаф для документов закрытый 800*420*2100.
310	Компьютерный класс.	Помещение для самостоятельной работы	- персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет;

			- проектор EPSONEB - X500 –1 шт.; - экран на штативе 180x180см DinonTripod – 1шт.; - доска маркерно - магнитная – 1шт.; - столы, стулья; (29 посадочных мест); - трибуна настольная – 1 шт
--	--	--	--

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.
- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра менеджмента и социальной психологии

**Фонд
оценочных средств**

по дисциплине «Тренинг ролевого поведения»

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Форма обучения
очно-заочная

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Тренинг ролевого поведения».

Составитель: Н.А. Биктимирова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента и социальной психологии

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Ролевой тренинг в группе

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Тренинг ролевого поведения»

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 10	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	58	58
Лекции (Л)	26	26
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Самостоятельная работа:	50	50
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	12	12
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	12	12
- подготовка к практическим занятиям;	12	12
- подготовка к рубежному контролю.	14	14
Вид итогового контроля (зачет)	зачет	зачет

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
ПК-1	<u>Знать</u>: различать методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а так же профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации. <u>Уметь</u>: использовать методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а так же профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации. <u>Владеть</u>: навыками применения различных методов и инструментов для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а так же профилактики профессионального выгорания внутри коллектива	Тестирование по лекционному материалу. Беседа по заданной теме. Письменные проверочные работы.

	структурного подразделения организации.	
ПК-4	<u>Знать:</u> Методы управления конфликтами и техник их разрешения для поддержания здоровой рабочей атмосферы, различные теории (управления персоналом для понимания факторов, которые влияют на мотивацию сотрудников, способ и приемы ролевого поведения, направленные на эффективность работы сотрудников.	Тестирование по лекционному материалу. Беседа по заданной теме. Письменные проверочные работы.
	<u>Уметь:</u> Использовать активные формы работы для сплочения команды и развития взаимопонимания, понимать особенности и ценности организации и адаптации методов управления в соответствии с ними.	
	<u>Владеть:</u> навыками внедрения технологий (онлайн-платформ, мессенджеров) для поддержания взаимодействия и обсуждения задач в команде, создания культуры открытости и доверия, поощрения.	

3 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков. Выполнение заданий нацелено на выработку навыка аналитического мышления, аргументированного изложения своей точки зрения, способности вести диалог с участниками дискуссий

Виды СРО:

- самостоятельное изучение разделов (у обучающихся очно-заочной формы обучения);
- подготовка к тестам;
- подготовка к зачету.

4. Вопросы для подготовки к зачету

1. Подходы к определению понятия «ролевой тренинг».

Ответ: Ролевой тренинг — это метод обучения, при котором участники моделируют реальные ситуации, выполняя определённые роли. Этот подход позволяет развивать навыки коммуникации, решения конфликтов, командной работы и принятия решений в условиях, максимально приближенных к реальности. Основная идея заключается в том, чтобы участники могли практиковать поведение в безопасной среде, получая обратную связь и анализируя свои действия. Ролевой тренинг широко используется в бизнесе, управлении, педагогике и психологии для повышения профессиональной компетентности и личностного роста. Он способствует развитию эмпатии, улучшению межличностных отношений и укреплению командного духа. В отличие от традиционных методов обучения, ролевой тренинг делает акцент на активное участие и практическое применение знаний. Такой подход помогает лучше

усвоить материал, повысить уверенность и подготовиться к реальным ситуациям, что делает его эффективным инструментом развития профессиональных и личных качеств.

2. Методы практической работы психолога. Отличия психологического тренинга от терапии, коррекции и обучения.

Ответ: Методы практической работы психолога включают разнообразные подходы, такие как беседы, групповые и индивидуальные тренинги, диагностика, арт-терапия, гипноз, когнитивно-поведенческая терапия и другие. Эти методы помогают выявить причины проблем, развить навыки и изменить поведение клиента. Психологический тренинг — это структурированное обучение, направленное на развитие конкретных навыков, таких как коммуникация, управление стрессом или лидерство. Он обычно краткосрочный и ориентирован на повышение компетентности. В отличие от терапии, которая занимается лечением психологических проблем и восстановлением психического здоровья, тренинг фокусируется на развитии личностных качеств и навыков. Коррекция также направлена на изменение поведения, но чаще связана с устранением негативных аспектов. Обучение же предполагает передачу знаний и умений. Таким образом, тренинг — это активное развитие, терапия — восстановление, коррекция — исправление, а обучение — приобретение новых знаний.

3. Специфические черты психологического тренинга как метода практической работы психолога.

Ответ: Психологический тренинг обладает рядом специфических черт, отличающих его от других методов практической работы. Во-первых, он ориентирован на развитие конкретных навыков и компетенций, таких как коммуникация, управление стрессом или лидерство. Во-вторых, тренинг обычно проводится в группе, что способствует обмену опытом и развитию межличностных отношений. В-третьих, он носит практический характер, включающий активное участие участников, упражнения, ролевые игры и обратную связь. В-четвертых, тренинг краткосрочен и структурирован, что позволяет быстро достигать поставленных целей. Также важной чертой является его ориентированность на будущее и развитие личностных ресурсов, а не только на устранение проблем. В отличие от терапии, тренинг не занимается лечением психологических заболеваний, а направлен на повышение эффективности и личностный рост. Эти особенности делают психологический тренинг мощным инструментом профессионального и личностного развития.

4. Парадигмы психологического тренинга: дрессура, тренировка, активное обучение, создание условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими решения проблем.

Ответ: Парадигмы психологического тренинга отражают различные подходы к его проведению и целям. Дрессура предполагает формирование определённых навыков через повторение и закрепление, что способствует автоматизации поведения. Тренировка ориентирована на развитие конкретных умений и навыков в условиях, приближенных к реальности, с целью повышения профессиональной компетентности. Активное обучение включает использование интерактивных методов, дискуссий, ролевых игр и практических упражнений, что способствует более глубокому усвоению материала. Создание условий для самораскрытия

участников предполагает развитие доверия и открытости, что помогает лучше понять себя и свои реакции. Самостоятельный поиск решений проблем стимулирует развитие критического мышления, ответственности и инициативы. Каждая парадигма имеет свои преимущества и применяется в зависимости от целей тренинга. В совокупности они обеспечивают комплексное развитие личностных и профессиональных качеств участников.

5. Виды ролевого тренинга.

Ответ: Виды ролевого тренинга разнообразны и применяются в зависимости от целей и задач обучения. Один из популярных видов — деловой ролевой тренинг, направленный на развитие навыков коммуникации, переговоров, управления конфликтами и командной работы. Он часто используется в бизнесе для повышения эффективности сотрудников. Другой вид — психологический ролевой тренинг, ориентированный на развитие личностных качеств, саморегуляции и межличностных отношений. Он помогает участникам лучше понять себя и других. Также существует тренинг по развитию лидерских качеств, где участники моделируют ситуации руководства и принятия решений. Еще один вид — тренинг по развитию навыков обслуживания клиентов, где моделируются ситуации взаимодействия с клиентами для повышения профессиональных компетенций. В целом, ролевой тренинг можно адаптировать под разные сферы — от бизнеса до психологии — и он способствует практическому освоению навыков, развитию эмпатии и уверенности в себе.

6. Тренинговые группы. Преимущества групповой формы работы в психологическом тренинге.

Ответ: Тренинговые группы — это организованные коллективы участников, проходящих психологический тренинг вместе. Преимущества групповой формы работы включают возможность обмена опытом и мнениями, что способствует расширению взглядов и развитию межличностных навыков. Группа создает атмосферу поддержки и доверия, что облегчает самораскрытие и работу над личными проблемами. Взаимодействие в группе стимулирует развитие коммуникативных навыков, эмпатии и умения слушать других. Также групповой тренинг позволяет участникам наблюдать за поведением и реакциями других, что способствует саморефлексии и личностному росту. Экономическая эффективность — тренинг в группе обычно дешевле и занимает меньше времени, чем индивидуальная работа. В целом, групповая форма повышает мотивацию, создает условия для активного участия и способствует более глубокому и разностороннему развитию участников.

7. Классификация и основные виды психологических тренинговых групп.

Ответ:

Классификация психологических тренинговых групп основана на целях, содержании и методах работы. Основные виды включают:

1. Группы развития личностных качеств — направлены на повышение самооценки, развитие уверенности, эмоциональной устойчивости и коммуникативных навыков. Используются в личностном росте и психотерапии.
2. Группы профессионального развития — ориентированы на развитие профессиональных компетенций, навыков лидерства, командной работы и

управления стрессом. Часто применяются в бизнесе и управлении.

3. Группы коррекции и реабилитации — помогают преодолеть психологические проблемы, связанные с тревогой, страхами, конфликтами. Используются в психотерапии и реабилитации.

4. Группы обучения и тренинга — сосредоточены на приобретении новых знаний и навыков, например, навыков коммуникации или презентации.

Эти виды групп отличаются по целям, методам и длительности, но все способствуют развитию участников через групповое взаимодействие.

8. Цели, направления и задачи психологической тренинговой группы.

Ответ: Цели психологической тренинговой группы — способствовать личностному и профессиональному развитию участников, улучшению межличностных отношений и повышению эффективности в различных сферах жизни. Направления работы могут включать развитие коммуникативных навыков, управление стрессом, повышение уверенности, развитие лидерских качеств и работу с эмоциональным состоянием. Задачи группы — создать доверительную атмосферу, обеспечить активное участие каждого участника, способствовать саморефлексии и обмену опытом. Также важно формировать навыки саморегуляции, разрешения конфликтов и принятия решений. Основная задача — через групповые упражнения, дискуссии и ролевые игры помочь участникам лучше понять себя и других, развить новые стратегии поведения и повысить личностную устойчивость. В целом, группа должна стать средой поддержки и развития, способствующей достижению поставленных целей.

9. Групповая динамика в психологическом тренинге.

Ответ: Групповая динамика в психологическом тренинге — это процесс взаимодействия участников, развитие отношений и изменение поведения в группе. Она включает стадии формирования, конфликта, нормализации и расформирования, каждая из которых влияет на эффективность тренинга. На начальных этапах участники знакомятся, устанавливают доверие и определяют роли. В стадии конфликта возможны разногласия и сопротивление, что важно для личностного роста. В стадии нормализации формируются правила взаимодействия и сотрудничество. В финальной стадии происходит интеграция опыта, закрепление навыков и подготовка к самостоятельному применению знаний. Групповая динамика способствует развитию эмпатии, улучшению коммуникации и созданию поддержки. Понимание этих процессов помогает психологу управлять группой, создавать благоприятную атмосферу и достигать поставленных целей тренинга. Эффективная групповая динамика усиливает мотивацию и

10. Предмет работы и функции ведущего психологическую тренинговую группу.

Ответ: Предмет работы ведущего психологической тренинговой группы — организация и управление процессом группового взаимодействия, создание условий для личностного и профессионального развития участников. Ведущий отвечает за планирование программы, подбор методов и упражнений, а также за поддержание доверительной и безопасной атмосферы. Его функции включают фасилитацию дискуссий, моделирование ситуаций, проведение ролевых игр и обратной связи. Ведущий также следит за динамикой группы, помогает разрешать

конфликты и стимулирует активное участие. Он обеспечивает баланс между поддержкой и вызовом, чтобы участники могли раскрыться и развиваться. Важной задачей является адаптация методов под потребности группы и контроль за достижением целей тренинга. В целом, ведущий — это организатор, фасилитатор и наставник, который направляет группу к эффективному развитию и достижению поставленных задач.

11. Роли ведущего психологического тренинга.

Ответ: Роли ведущего психологического тренинга включают несколько ключевых функций. Во-первых, он является организатором, планирующим и структурирующим процесс тренинга. Во-вторых, ведущий — фасилитатор, создающий благоприятную атмосферу для открытого взаимодействия и самораскрытия участников. В-третьих, он — модератор дискуссий и упражнений, направляющий участников к достижению целей тренинга. В-четвертых, ведущий — наблюдатель, анализирующий динамику группы и индивидуальные реакции для своевременного вмешательства. Также он выступает наставником, дающим обратную связь и поддержку, и консультантом, помогающим участникам осознать свои ресурсы и возможности. Важной ролью является управление конфликтами и поддержание мотивации. В целом, ведущий сочетает в себе функции организатора, наставника, фасилитатора и модератора, обеспечивая эффективность и результативность тренинга.

12. Этапы деятельности ведущего психологического тренинга, содержание деятельности ведущего на каждом из них.

Ответ: Этапы деятельности ведущего психологического тренинга включают подготовительный, стартовый, основной и завершительный.

1. ****Подготовительный этап**** — планирование программы, определение целей, подбор методов и упражнений, подготовка материалов и создание благоприятной атмосферы. Ведущий анализирует группу, ее потребности и особенности.

2. ****Стартовый этап**** — установление доверия, знакомство с участниками, создание правил взаимодействия, формирование групповой динамики. Ведущий создает комфортную обстановку и мотивирует участников к активному участию.

3. ****Основной этап**** — проведение упражнений, дискуссий, ролевых игр и тренинговых сессий. Ведущий фасилитирует процессы, следит за динамикой, помогает участникам раскрыться и достигнуть целей.

4. ****Завершительный этап**** — подведение итогов, анализ достигнутых результатов, обратная связь, закрепление полученных знаний и навыков. Ведущий создает условия для рефлексии и мотивации к дальнейшему развитию.

13. Понятие о принципах психологического тренинга.

Ответ: Принципы психологического тренинга — это основные руководящие идеи, определяющие его организацию и проведение. Ключевые принципы включают целенаправленность, активность участников, системность, индивидуальный подход, доверие и безопасность, практическую ориентированность, гибкость

методов и обратную связь. Целенаправленность обеспечивает достижение конкретных целей, а активность участников способствует их вовлеченности и эффективности обучения. Системность предполагает последовательное и логичное построение программы. Индивидуальный подход учитывает особенности каждого участника, а доверие и безопасность создают атмосферу открытости. Практическая ориентированность обеспечивает применение знаний в реальной жизни. Гибкость методов позволяет адаптировать тренинг под потребности группы, а обратная связь помогает корректировать процесс и закреплять результаты. Соблюдение этих принципов обеспечивает эффективность и результативность психологического тренинга.

14. Организационные принципы психологического тренинга.

Ответ: Организационные принципы психологического тренинга — это основные правила, регулирующие его структуру и проведение. Ключевые принципы включают планомерность, системность, целенаправленность, гибкость, профессионализм и этичность. Планомерность предполагает четкое следование заранее разработанной программе, а системность — последовательное развитие тем и навыков. Целенаправленность обеспечивает достижение конкретных целей тренинга, а гибкость — возможность адаптации методов и содержания под потребности группы. Профессионализм подразумевает высокий уровень компетентности ведущего, а этичность — соблюдение правил конфиденциальности, уважения и ответственности. Также важен принцип мотивации участников, создание доверительной атмосферы и обеспечение безопасности. Соблюдение этих организационных принципов способствует эффективности, результативности и этичности процесса тренинга, а также повышает доверие участников.

15. Принципы создания среды психологического тренинга.

Ответ: Принципы создания среды психологического тренинга — это основные правила формирования условий, способствующих эффективной работе участников. Важнейшие принципы включают доверие, безопасность, конфиденциальность, поддержку и открытость. Создание доверительной атмосферы помогает участникам раскрыться и делиться личными переживаниями. Обеспечение психологической безопасности исключает страх осуждения и способствует свободному выражению мнений. Конфиденциальность гарантирует, что личная информация участников останется в группе, что укрепляет доверие. Поддержка и уважение создают позитивный климат, стимулируя активное участие. Открытость и честность ведущего помогают установить контакт и мотивировать участников. Также важен принцип гибкости — адаптация условий под потребности группы. Соблюдение этих принципов способствует созданию комфортной, доверительной среды, которая повышает эффективность тренинга и способствует личностному развитию участников.

16. Принципы поведения участников психологического тренинга.

Ответ: Принципы поведения участников психологического тренинга включают активное участие, честность, уважение и ответственность. Активное участие предполагает вовлеченность в упражнения, дискуссии и групповые процессы, что способствует личностному росту. Честность означает открытость в выражении своих мыслей и чувств, что помогает создать доверительную атмосферу.

Уважение к другим участникам и ведущему обеспечивает позитивное взаимодействие и поддержку. Ответственность подразумевает выполнение заданий и соблюдение правил группы, что способствует достижению целей тренинга. Также важно соблюдать конфиденциальность, не раскрывать личную информацию других участников. Гибкость и готовность к изменениям помогают адаптироваться к новым ситуациям и получать максимум от тренинга. Соблюдение этих принципов создает благоприятную атмосферу, повышает эффективность работы.

17. Этические принципы психологического тренинга.

Ответ: Этические принципы психологического тренинга — это основные нормы и стандарты, обеспечивающие уважение, безопасность и профессионализм в работе ведущего и участников. Важнейшие принципы включают конфиденциальность, уважение к личной автономии, честность и ответственность. Конфиденциальность гарантирует, что личная информация участников останется в группе и не будет разглашена без согласия. Уважение к личной автономии подразумевает право участников на свободный выбор, отказ и выражение своих мнений. Честность требует открытости и прозрачности со стороны ведущего, а ответственность — соблюдения профессиональных стандартов и этических правил. Также важна забота о благополучии участников, избегание манипуляций и недопустимых методов воздействия. Соблюдение этих принципов создает доверительную атмосферу, обеспечивает безопасность и способствует эффективному развитию участников, укрепляя

18. Этапы деятельности ведущего психологический тренинг и принципы реализуемые на каждом из них.

Ответ: Этапы деятельности ведущего психологического тренинга включают подготовительный, стартовый, основной и завершительный.

1. ****Подготовительный этап**** — планирование программы, подбор методов, подготовка материалов. Принцип системности и целенаправленности реализуются через четкое структурирование процесса и определение целей. Ведущий создает доверительную атмосферу, соблюдая этичность и профессионализм.

2. ****Стартовый этап**** — установление доверия, знакомство с группой, создание правил взаимодействия. Здесь реализуются принципы доверия, открытости и безопасности, что способствует формированию комфортной среды.

3. ****Основной этап**** — проведение упражнений, дискуссий, ролевых игр. Ведущий применяет принципы активного участия, гибкости методов и обратной связи, стимулируя развитие участников и поддерживая мотивацию.

4. ****Завершительный этап**** — подведение итогов, анализ результатов, закрепление навыков. Реализуются принципы рефлексии, поддержки и этичности, что помогает участникам осознать достижения и подготовиться к дальнейшему развитию.

19. Методы психологического тренинга. Классификация методов

психологического тренинга.

Ответ: Методы психологического тренинга — это различные приемы и техники, используемые для достижения целей развития участников. Основные методы включают упражнения, ролевые игры, дискуссии, групповые задания, визуализацию, медитацию и обратную связь. Эти методы помогают активизировать участие, развивать навыки и повышать осознанность.

Классификация методов психологического тренинга по типам включает:

1. ****Практические методы**** — упражнения, ролевые игры, тренинговые задания, моделирование ситуаций, направленные на развитие конкретных навыков и поведения.
2. ****Интерактивные методы**** — дискуссии, групповые обсуждения, мозговые штурмы, способствующие обмену опытом и формированию коллективного мышления.
3. ****Внутренние методы**** — визуализация, медитация, аутогенная тренировка, направленные на работу с внутренним состоянием и ресурсами.
4. ****Обратная связь**** — анализ поведения, самооценка, взаимное оценивание, способствующие развитию саморефлексии и осознанности.

20. Методы представления информации в психологическом тренинге: определение, основные методы, их определение, функции.

Ответ: Методы представления информации в психологическом тренинге — это способы донесения знаний, навыков и идей до участников. Они обеспечивают эффективное восприятие и усвоение материала. Основные методы включают устное объяснение, демонстрацию, визуальные средства, групповые упражнения и практические задания.

- ****Устное объяснение**** — ведущий рассказывает теоретический материал, объясняет концепции и принципы. Его функция — передача знаний и создание основы для дальнейшей работы.
- ****Демонстрация**** — показ поведения, техник или ситуаций, что помогает участникам лучше понять и запомнить информацию.
- ****Визуальные средства**** — презентации, схемы, таблицы, картинки, способствуют наглядности и облегчению восприятия.
- ****Групповые упражнения и практики**** — активное участие участников, закрепляющее знания через практическое применение.
- ****Обратная связь**** — обсуждение, анализ и оценка действий участников, что способствует осознанности и закреплению навыков.

21. Иммитационные методы психологического тренинга: определение, основные методы, их определение, функции. Примеры упражнений, реализующих иммитационные методы.

Ответ: Иммитационные методы психологического тренинга — это техники, основанные на моделировании ситуаций и поведения участников для развития

навыков и личностных качеств. Они позволяют участникам практиковать реальные ситуации в безопасной среде.

Основные методы включают ролевые игры, моделирование, сценарии и симуляции.

1. Ролевые игры — участники исполняют роли, моделируя ситуации, что способствует развитию коммуникативных и межличностных навыков.
2. Моделирование — демонстрация поведения или ситуации, которую участники затем повторяют и анализируют.
3. Сценарии и симуляции — создание условных ситуаций, в которых участники действуют, получая опыт и обратную связь.

Функции иммитационных методов — развитие практических навыков, повышение уверенности, формирование новых моделей поведения и осознание собственных реакций.

Примеры упражнений:

1. «Переговоры в роли» — моделирование деловых переговоров.
2. «Конфликтная ситуация» — разыгрывание конфликтных сценариев для тренировки разрешения.
3. «Обратная связь» — анализ поведения после моделируемых ситуаций.

22. Применение метода визуализации в психологическом тренинге. Примеры упражнений, реализующих метод визуализации.

Ответ: Метод визуализации в психологическом тренинге используется для активизации воображения участников, укрепления ресурсов и достижения целей. Он помогает создавать яркие ментальные образы, способствующие снижению стресса, развитию уверенности и саморегуляции.

Примеры упражнений:

- **«Образ будущего»** — участники представляют себе яркое и детальное изображение своей желаемой ситуации или достижения цели, что повышает мотивацию и уверенность.
- **«Ресурсное состояние»** — визуализация ситуации, когда участник ощущает себя сильным, спокойным или уверенным, что помогает справляться с трудностями.
- **«Мысленное путешествие»** — воображение места или ситуации, вызывающей положительные эмоции, для снятия напряжения и повышения настроения.
- **«Внутренний диалог»** — создание образа внутреннего наставника или защитника, который дает советы и поддержку.

23. Применение метода психогимнастики в психологическом тренинге. Примеры упражнений, реализующих метод психогимнастики.

Ответ: Метод психогимнастики в психологическом тренинге используется для активизации эмоциональной сферы, снятия напряжения и развития саморегуляции через физические упражнения и движения. Он помогает участникам лучше осознавать свои чувства, управлять стрессом и повышать эмоциональную устойчивость.

Примеры упражнений:

- **«Дыхательные упражнения с движением»** — глубокое дыхание в сочетании с плавными движениями рук и тела, что способствует расслаблению и снятию

напряжения.

- ****Ритмичные движения**** — выполнение ритмичных танцевальных или спортивных упражнений для снятия эмоционального застоя и повышения настроения.

- ****Расслабляющие упражнения**** — последовательное напряжение и расслабление различных групп мышц, что помогает снизить уровень тревожности.

- ****Эмоциональные экспрессии**** — свободное выражение чувств через танец, жесты или мимику, что способствует освобождению эмоциональных блоков.

Эти упражнения помогают участникам лучше осознавать свои эмоции, управлять ими и развивать внутреннюю гармонию.

24. Применение метода ролевой игры в психологическом тренинге. Примеры ролевых игр, используемых в психологическом тренинге.

Ответ: Метод ролевой игры в психологическом тренинге используется для практической отработки навыков, моделирования реальных ситуаций и развития межличностных компетенций. Он позволяет участникам примерить на себя разные роли, понять чужую точку зрения и улучшить коммуникативные навыки.

Примеры ролевых игр:

1. Переговоры — моделирование деловых переговоров для тренировки навыков убеждения и аргументации.
2. Разрешение конфликтов — разыгрывание конфликтных ситуаций с целью обучения стратегиям их разрешения.
3. Обратная связь — роль руководителя и подчиненного для практики конструктивной критики и оценки.
4. Эмоциональное взаимодействие — ситуации, требующие проявления эмпатии и поддержки, например, разговор с человеком, переживающим трудности.
5. Работа с трудными клиентами — моделирование ситуаций обслуживания клиентов для повышения профессиональных навыков.

Эти игры помогают участникам развивать навыки, повышать уверенность и лучше понимать межличностные процессы.

25. Применение метода проективного рисования в психологическом тренинге. Примеры упражнений, реализующих метод проективного рисования.

Ответ: Метод проективного рисования используется для выявления внутреннего мира, эмоциональных состояний и личностных особенностей участников. Он помогает раскрыть скрытые переживания и повысить саморефлексию.

Примеры упражнений:

1. Рисунок «Мой дом» — участники рисуют свой дом, а затем обсуждают символику и чувства, связанные с изображением.
2. Рисунок «Мой внутренний мир» — создание образа, отражающего внутренние переживания и состояние.
3. Рисунок «Моя мечта» — изображение желаемого будущего, что помогает понять мотивацию и цели.
4. Рисунок «Мой страх» — визуализация тревог и опасений, что способствует их осознанию и работе с ними.

Эти упражнения помогают участникам лучше понять себя, снизить уровень

тревожности и развить эмоциональную грамотность.

26. Применение лекции в психологическом тренинге.

Ответ: Лекция — это информационный метод, позволяющий передать теоретические знания, концепции и модели, необходимые для понимания темы тренинга. Она используется для формирования базовых знаний, объяснения новых идей и создания теоретической основы для практических занятий.

Применение:

1. Вводная часть тренинга для ознакомления с ключевыми понятиями.
2. Объяснение теоретических аспектов, например, психологических моделей или техник.
3. Представление исследований и статистических данных для подкрепления теории.
4. Обсуждение актуальных проблем и трендовых направлений.

Лекция помогает структурировать материал, повысить уровень осознанности участников и подготовить их к практическим упражнениям. Эффективна при необходимости донести сложную информацию в сжатой форме.

27. Применение систематизированного обзора в психологическом тренинге. Пример систематизированного обзора (подготовить свой печатный вариант).

Ответ: Применение систематизированного обзора в психологическом тренинге позволяет структурировать и обобщить существующие знания, исследования и практики по определенной теме. Этот метод помогает участникам получить целостное представление о теоретических подходах, современных трендах и эффективных техниках, что способствует более осознанному и обоснованному развитию.

Примеры использования:

1. Перед началом тренинга для определения актуальных методов и подходов.
2. В качестве основы для разработки программы тренинга, основанной на лучших практиках.
3. Для анализа эффективности различных техник и выбора наиболее подходящих для конкретной группы.
4. В процессе обучения для расширения кругозора и повышения уровня профессиональной компетентности.

Пример систематизированного обзора:

Тема: Методы повышения мотивации участников тренинга

Обзор включает:

1. Теоретические основы мотивации (самоопределение, внутренние и внешние стимулы).
2. Эффективные техники (геймификация, поощрения, постановка целей).
3. Исследования эффективности (сравнение методов, показатели успеха).
4. Практические рекомендации по внедрению методов в тренинговую деятельность.

Такой обзор помогает выбрать наиболее подходящие методы, повысить качество тренинга и обеспечить его результативность.

28. Применение программированной инструкции в психологическом тренинге. Пример программированной инструкции (подготовить свой печатный вариант).

Ответ: Применение программированной инструкции в психологическом тренинге позволяет структурировать обучение, обеспечивая постепенное освоение материала через последовательные шаги. Этот метод способствует самостоятельному и активному усвоению знаний, развитию навыков и формированию новых моделей поведения.

Пример программированной инструкции:

Тема: Техники управления стрессом

Цель: Научиться применять простые техники для снижения уровня стресса в повседневной жизни.

Шаг 1: Ознакомление с понятием стресса.

Вопрос: Что такое стресс?

Ответ: Это реакция организма на внешние или внутренние раздражители, вызывающая эмоциональные и физиологические изменения.

Шаг 2: Изучение дыхательных техник.

Инструкция: Выполняйте глубокий вдох через нос на счет 4, задержите дыхание на 2 секунды, затем медленно выдохните через рот на счет 6. Повторите 5 раз.

Шаг 3: Практика прогрессивной мышечной релаксации.

Инструкция: Напрягите мышцы рук на 5 секунд, затем расслабьте. Повторите 3 раза.

Шаг 4: Самостоятельное применение техник.

Задание: В течение дня используйте дыхательные упражнения и релаксацию при ощущении напряжения.

Этот пример показывает, как последовательные инструкции помогают участникам самостоятельно освоить и закрепить навыки управления стрессом, что повышает эффективность тренинга.

29. Применение дискуссии и ее видов в психологическом тренинге. Пример тем для дискуссии.

Ответ: Применение дискуссии в психологическом тренинге способствует развитию критического мышления, обмену опытом и формированию новых взглядов. Она активизирует участие участников, стимулирует их к осмыслению собственных и чужих мнений, а также помогает лучше понять тему тренинга.

Виды дискуссий:

1. Классическая — свободное обсуждение по заданной теме.
2. Модерируемая — ведущий направляет обсуждение, задает вопросы.
3. Дебаты — участники выступают с противоположными точками зрения.
4. Групповая — обсуждение проблем внутри небольшой группы.
5. Круглый стол — обмен мнениями в формате равных участников.

Примеры тем для дискуссии:

1. «Как управлять стрессом в повседневной жизни?»
2. «Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности.»
3. «Что важнее: личностный рост или профессиональное развитие?»
4. «Как повысить мотивацию к обучению?»
5. «Влияние групповой динамики на личностное развитие.»

Такие темы стимулируют активное участие и способствуют практическому осмыслению психологических аспектов.

30. Этапы выполнения упражнений в психологическом тренинге. Инструктирование участников тренинга. Завершение процедурной части упражнения. Обсуждение выполнения упражнения. Пример упражнения и его выполнения.

Ответ: Этапы выполнения упражнений в психологическом тренинге:

1. Инструктирование участников — объяснение цели, правил и последовательности выполнения упражнения. Ведущий дает четкие инструкции, отвечает на вопросы, создает доверительную атмосферу.
2. Выполнение упражнения — участники реализуют задание, следуя инструкциям. Важно обеспечить комфорт и поддержку, чтобы участники могли сосредоточиться.
3. Завершение процедурной части — фиксация результатов, краткий подводный итог, подготовка участников к обсуждению.
4. Обсуждение выполнения упражнения — анализ опыта, обмен впечатлениями, выявление эмоций и инсайтов. Ведущий помогает участникам осознать полученные знания и навыки.

Пример

упражнения:

Тема: Управление стрессом через дыхательные техники

1. Инструкции: «Сядьте удобно, закройте глаза. Сделайте глубокий вдох через нос на счет 4, задержите дыхание на 2 секунды, затем медленно выдохните через рот на счет 6. Повторите 5 раз.»
2. Выполнение: Участники выполняют дыхательные упражнения.
3. Обсуждение: После упражнения участники делятся ощущениями, обсуждают, как техника помогла снизить напряжение. Ведущий подчеркивает важность регулярной практики.

31. Проблема подготовки к тренингу и составления тренинговой программы. Требования к организации психологических тренингов.

Ответ: Проблема подготовки к тренингу и составления тренинговой программы включает разработку четкой структуры, определение целей, подбор методов и материалов, а также учет особенностей группы. Важна тщательная подготовка, чтобы обеспечить эффективность и результативность тренинга.

Основные этапы подготовки:

1. Анализ потребностей участников.
2. Формулировка целей и задач.
3. Разработка программы с учетом временных рамок.
4. Подбор методов и упражнений.
5. Подготовка материалов и технического обеспечения.
6. Создание доверительной и безопасной атмосферы.

Требования к организации психологических тренингов:

1. Четкая постановка целей и задач.
2. Соблюдение этических стандартов и конфиденциальности.
3. Создание комфортных условий для участников.
4. Использование разнообразных методов и форм работы.
5. Обеспечение обратной связи и оценки эффективности.
6. Гибкость и адаптация программы под потребности группы.
7. Профессионализм ведущего и подготовленность к возможным ситуациям.

Эффективная подготовка и организация создают условия для достижения

поставленных целей и успешного развития участников.

33. Принципы построения программы тренинга. Основные разделы программы тренинга, их содержание.

Ответ:

Принципы построения программы тренинга:

1. Целенаправленность — программа должна соответствовать конкретным целям и задачам тренинга.
2. Логическая последовательность — содержание должно быть структурировано по этапам, от простого к сложному.
3. Гибкость — возможность адаптации под потребности группы и ситуации.
4. Практическая ориентированность — включение упражнений и методов, способствующих закреплению навыков.
5. Баланс теории и практики — сочетание объяснений, демонстраций и практических заданий.
6. Обратная связь — регулярное получение отзывов участников для корректировки программы.

Основные разделы программы тренинга и их содержание:

1. Вводная часть — цели, задачи, правила, знакомство, создание доверительной атмосферы.
2. Теоретическая часть — объяснение ключевых понятий, моделей, методов.
3. Практическая часть — упражнения, ролевые игры, дискуссии, тренинговые задания.
4. Обратная связь и рефлексия — обсуждение опыта, анализ достигнутых результатов.
5. Заключительная часть — подведение итогов, закрепление навыков, рекомендации, план дальнейших действий.

Эта структура обеспечивает системный и эффективный подход к обучению.

34. Структура тренингового занятия, описание работы ведущего и группы на каждом этапе.

Ответ: Структура тренингового занятия и описание работы ведущего и группы на каждом этапе:

1. Вводная часть (организационный момент)
 1. Работа ведущего: знакомство, объяснение целей и правил, создание доверительной атмосферы.
2. Группа: слушает, задает вопросы, устанавливает контакт.
2. Мотивационная часть
 1. Работа ведущего: активизация интереса, формулирование задач, мотивация участников.
 2. Группа: выражает ожидания, делится мотивацией.
3. Теоретическая часть
 1. Работа ведущего: объяснение ключевых понятий, демонстрация моделей и методов.
 2. Группа: слушает, задает вопросы, обсуждает.
4. Практическая часть
 1. Работа ведущего: организация упражнений, контроль выполнения, обратная связь.
 2. Группа: выполняет задания, участвует в упражнениях, делится

впечатлениями.

5. Обратная связь и рефлексия

1. Работа ведущего: подведение итогов, анализ опыта, обсуждение результатов.

2. Группа: делится мнениями, осознает достижения.

6. Заключительная часть

1. Работа ведущего: подведение итогов, рекомендации, оформление домашних заданий.

2. Группа: закрепляет полученные знания, формулирует планы.

Эта структура обеспечивает системность, эффективность и полноту восприятия материала.

35. Методы мониторинга тренинговых программ.

Ответ: Методы мониторинга тренинговых программ позволяют оценить их эффективность, качество и соответствие поставленным целям. Основные методы включают:

1. Обратная связь участников — анкетирование, интервью, обсуждения для получения мнений о содержании, методах и атмосфере тренинга.
2. Наблюдение — систематический контроль за поведением участников и ведущего во время тренинга, фиксация активностей и взаимодействий.
3. Тестирование и оценка знаний — проведение тестов, контрольных заданий до и после тренинга для измерения уровня усвоения материала.
4. Анализ достижений целей — сравнение результатов с поставленными задачами, оценка изменений в поведении и навыках участников.
5. Самооценка ведущего — анализ собственной работы, выявление сильных и слабых сторон, корректировка программы.
6. Долгосрочный мониторинг — отслеживание применения полученных знаний и навыков в реальной деятельности через определенное время после тренинга.

Эти методы помогают повысить качество тренинговых программ и обеспечить их постоянное совершенствование.

36. Показания к использованию психологического тренинга с детьми и подростками.

Ответ: Показания к использованию психологического тренинга с детьми и подростками включают необходимость развития личностных качеств, коррекции поведения, повышения уверенности и социализации. Он особенно эффективен при следующих ситуациях:

1. Проблемы адаптации — трудности в школе, в общении с одноклассниками или в семье.
2. Эмоциональные нарушения — тревожность, страхи, низкая самооценка, стресс.
3. Развитие коммуникативных навыков — умение выражать свои чувства, слушать и взаимодействовать с другими.
4. Проблемы поведения — агрессия, капризы, нарушение правил.
5. Подготовка к важным жизненным событиям — переход в новую школу, экзамены, публичные выступления.
6. Развитие творческих и интеллектуальных способностей — мотивация к учебе, развитие креативности.

Психологический тренинг помогает формировать позитивное отношение к себе и окружающим, развивать навыки саморегуляции и уверенности, что способствует гармоничному развитию ребенка или подростка.

37. Основные задачи и виды психологического тренинга с детьми и подростками.

Ответ: Основные задачи психологического тренинга с детьми и подростками:

1. Развитие личностных качеств (самооценка, уверенность, эмоциональная устойчивость).
2. Формирование коммуникативных навыков и умения взаимодействовать с окружающими.
3. Коррекция негативных моделей поведения и устранение страхов.
4. Повышение мотивации к учебе и развитию творческих способностей.
5. Развитие навыков саморегуляции и стрессоустойчивости.
6. Подготовка к важным жизненным событиям (переход в новую школу, экзамены, публичные выступления).

Виды психологического тренинга с детьми и подростками:

1. Личностный тренинг — развитие уверенности, самопринятия, эмоциональной устойчивости.
2. Коммуникативный тренинг — обучение навыкам общения, разрешения конфликтов.
3. Коррекционный тренинг — устранение негативных моделей поведения, страхов, тревожности.
4. Тренинг мотивации и развития талантов — стимулирование интереса к учебе, творчеству.
5. Подготовительный тренинг — к важным событиям, экзаменам, переходу в новую среду.

Эти виды помогают гармонично развивать личность ребенка или подростка, повышая его адаптивные возможности и социальную компетентность.

38. Формирование детской и подростковой психологической тренинговой группы.

Ответ: Формирование детской и подростковой психологической тренинговой группы включает несколько этапов:

1. Анализ потребностей и целей — определение задач тренинга, исходя из возрастных особенностей и проблем участников.
2. Отбор участников — подбор детей и подростков по возрасту, уровню развития, мотивации и потребностям. Важно учитывать их готовность к групповому взаимодействию.
3. Создание условий для доверия и безопасности — установление правил, создание доверительной атмосферы, обеспечение конфиденциальности.
4. Подготовка ведущего — обучение методам работы с детьми и подростками, знание возрастных особенностей, умение создавать позитивную и поддерживающую среду.
5. Разработка программы — подбор методов, упражнений и форм работы, соответствующих возрасту и целям группы.
6. Организация пространства и материалов — создание комфортных условий, подготовка необходимых материалов и игр.

7. Проведение первых занятий — установление контакта, формирование групповой динамики, создание атмосферы доверия и поддержки. Эффективное формирование группы обеспечивает успешное достижение целей тренинга и развитие участников.

39. Эффекты психологического тренинга.

Ответ: Эффекты психологического тренинга — это положительные изменения, которые происходят у участников в результате участия в тренинге. Они могут быть краткосрочными и долгосрочными.

Основные эффекты включают:

1. Личностные изменения: повышение самооценки, уверенности, развитие эмоциональной устойчивости и саморегуляции.
2. Профессиональные навыки: улучшение коммуникативных умений, навыков работы в команде, лидерства.
3. Поведенческие изменения: формирование новых моделей поведения, снижение уровня тревожности, устранение конфликтных ситуаций.
4. Мотивационные эффекты: повышение мотивации к развитию, обучению и самосовершенствованию.
5. Социальные эффекты: улучшение межличностных отношений, развитие эмпатии и толерантности.
6. Когнитивные изменения: расширение знаний, развитие критического мышления и навыков анализа.

Эти эффекты способствуют личностному росту, повышению эффективности деятельности и улучшению качества жизни участников.

40. Психологические, предметные, экономические критерии эффективности тренинга.

Ответ: Психологические критерии эффективности тренинга отражают внутренние изменения у участников, такие как повышение уверенности, снижение тревожности, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости и саморегуляции. Они показывают, насколько успешно тренинг способствовал личностному росту и психологическому развитию.

Предметные критерии связаны с достижением конкретных целей тренинга: освоением новых знаний, развитием практических навыков, их применением в реальной деятельности, а также выполнением практических заданий и упражнений. Они позволяют объективно оценить уровень усвоения материала и практическую результативность.

Экономические критерии включают соотношение затрат (времени, ресурсов, финансов) и достигнутых результатов. Они оценивают эффективность с точки зрения оптимальности использования ресурсов и получения максимальной пользы при минимальных затратах.

Совокупность этих критериев обеспечивает комплексную оценку успешности и эффективности тренинга.

5 Оценочные средства для проверки освоения изученных компетенций

Соответствие разделов (тем) дисциплины и контрольно-

измерительных материалов и их количества

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики*, программы итоговой аттестации	Контрольно-измерительные материалы, количество заданий или вариантов			
		Тестовые задания	Типовые задачи / задания / вопросы	РГР (РГЗ)	Курсовой проект/ Курсовая работа
1.	T1 Тренинг ролевого поведения как метод практической психологии	5	6	-	-
2.	T2 Психологические особенности тренинговой группы	5	6	-	-
3.	T3 Принципы организации и проведения психологического Тренинга ролевого поведения	6	8	-	-
4.	Всего:	16	20		

Оценочные средства

Блок А

Тестовые задания

Базовый уровень. Задание на установление соответствия. Время выполнения 1-3 минуты.

Внимательно прочитайте каждый вопрос и выберите один из предложенных вариантов ответа, который, по вашему мнению, наиболее точно соответствует правильному ответу. За каждый правильный ответ вы получаете 1 балл.

Тест 1: Введение в групповой тренинг

Вопрос 1. Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает цель групповой психотерапии?

- А) Обучение участников новым навыкам и техникам взаимодействия.
- В) Коррекция психического состояния участников через взаимодействие в группе.
- С) Повышение командного духа и улучшение рабочих процессов в группе.
- Д) Проведение развлекательных мероприятий для участников.

Верный ответ: В

Вопрос 2. Какое из следующих определений наилучшим образом характеризует групповой тренинг?

- А) Процесс, направленный на осознание и исправление психических расстройств участников.
- В) Метод, нацеленный на развитие коммуникативных навыков и личностного роста через практические задания.
- С) Сессию, на которой участники изучают теоретические аспекты психологии.
- Д) Встречу, на которой обсуждаются личные проблемы и эмоциональные переживания участников.

Верный ответ: В

Вопрос 3. Какой из следующих элементов не является частью ролевого тренинга?

- А) Дебаты на теоретические темы.
- В) Игра различных социальных ролей.
- С) Обсуждение сценарием в группах.
- Д) Анализ ролей участников после выполнения заданий.

Верный ответ: А

Вопрос 4. Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает подход «создание условий для самораскрытия участников»?

- А) Участников обучают строгим правилам и техникам общения.
- В) Участников поощряют к обсуждению личных и эмоциональных аспектов через сотрудничество и поддержку в группе.
- С) Участники должны следовать заранее установленному сценарию без возможности самовыражения.
- Д) Участников заставляют выполнять задания без объяснения их значимости.

Верный ответ: В

Тест 2: Основные понятия ролевого тренинга

Вопрос 1. Что такое ролевой тренинг?

- А) Метод, основанный на игре ролей для изучения эмоциональных реакций.
- В) Способ, в котором участники проводят лекции по психологии.
- С) Метод, сосредотачивающийся исключительно на теоретических знаниях.
- Д) Формат, при котором все участники должны молчать.

Верный ответ: А

Вопрос 2. Какова основная цель ролевого тренинга?

- А) Развитие навыков общения и разрешения конфликтов.
- В) Усовершенствование математических навыков.
- С) Изучение литературы и философии.
- Д) Проведение научных экспериментов.

Верный ответ: А

Вопрос 3. Какой из следующих элементов не является частью ролевого тренинга?

- А) Дебаты на теоретические темы.
- В) Игра различных социальных ролей.
- С) Обсуждение сценарием в группах.
- Д) Анализ ролей участников после выполнения заданий.

Верный ответ: А

Вопрос 4. Какой эффект может иметь ролевой тренинг на участников?

- А) Увеличение эмоциональной дистанции между участниками.
- В) Повышение уровня стресса и тревожности.
- С) Развитие эмпатии и понимания других.
- Д) Уменьшение навыков командной работы.

Верный ответ: А

Тест 3: Оценка эффективности тренинга как метода преднамеренных изменений

Вопрос 1. Что из перечисленного является важной частью подготовки к ролевому тренингу?

- А) Установление четких целей и правил игры.
- В) Изучение всех возможных эмоциональных состояний.
- С) Постановка театральных спектаклей.
- Д) Подготовка подробных теоретических лекций.

Верный ответ: А

Вопрос 2. Какой тип задач чаще всего используется в ролевых тренингах?

- А) Творческие задания без структурирования.
- В) Практические сценарии, отражающие реальные жизненные ситуации.
- С) Задачи, связанные с математикой.
- Д) Устные экзамены по теоретическому материалу.

Верный ответ: В

Вопрос 3. К какому виду навыков приводит ролевой тренинг?

- А) Навыков игнорирования мнения других.
- В) Навыков ведения конструктивного диалога и ведения переговоров.
- С) Навыков проведения теоретических исследований.
- Д) Навыков написания научных статей.

Верный ответ: В

Вопрос 4. Что является ключевым моментом после завершения ролевого тренинга?

- А) Обсуждение анекдотов и забавных моментов.
- В) Рефлексия и анализ поведения участников. (Правильный ответ)
- С) Участие в новых ролевых играх сразу же.
- Д) Проведение чемпионата по играм на выбывание.

Верный ответ: В

Тест 4: Особенности проведения ролевого тренинга

Вопрос 1. Какую роль играет facilitator (ведущий) в ролевом тренинге?

- А) Сидит и наблюдает, не вмешиваясь в процесс.
- В) Указывает участникам, как себя вести в каждой ситуации.
- С) Направляет процесс, поддерживает участников и способствует обсуждению.
- Д) Проводит исключительно теоретические занятия.

Верный ответ: С

Вопрос 2. Как ролевой тренинг может помочь в профессиональной деятельности?

- А) Устранение всей ответственности в командной работе.
- В) Предоставление участникам возможности понять разные точки зрения и развить сотрудничество.
- С) Увеличение стресса и давления в команде.
- Д) Снижение уровня профессиональной подготовки участников.

Верный ответ: В

Вопрос 3. Какой из следующих факторов наиболее важен для успешного проведения ролевого тренинга?

- А) Наличие сложных правил игры
- В) Четкое определение целей и задач тренинга
- С) Использование дорогих материалов для ролевых игр
- Д) Максимально большое количество участников

Верный ответ: В

Вопрос 4. Какое из следующих утверждений о ролевом тренинге является

неверным?

- А) Ролевой тренинг способствует развитию навыков коммуникации.
- В) В ролевом тренинге участники могут отрабатывать реальные жизненные ситуации.
- С) Ролевые игры не требуют никакой подготовки от участников.
- Д) Ролевой тренинг помогает улучшить командное взаимодействие.

Верный ответ: С

БЛОК 2 Вопросы на соотнесение

Инструкция:

Базовый уровень. Задание на установление соответствия. Время выполнения 1-3 минуты.

В каждом пункте задания вам нужно соотнести описание ситуации с соответствующим элементом. Выберите один вариант из предложенных.

Вопрос 1. Установите правильную последовательность этапов формирования тренинговой группы.

- 1. Определение целей тренинга.
- 2. Набор участников.
- 3. Проведение первого занятия.
- 4. Обсуждение результатов.

- А) 4, 1, 2, 3
- В) 1, 2, 3, 4
- С) 2, 3, 4, 1
- Д) 3, 1, 2, 4

Верный ответ: Д

Вопрос 2. Установите последовательные шаги подготовки к ролевому тренингу?

- 1. Выбор подходящих ролевых сценариев.
- 2. Обсуждение темы с участниками.
- 3. Подбор оборудования для занятий.
- 4. Анализ результатов после игры.

- А) 1, 2, 3, 4
- В) 3, 2, 1, 4
- С) 2, 1, 3, 4
- Д) 4, 3, 2, 1

Верный ответ: А

Вопрос 7. Установите этапы выполнения ролевого задания в группе?

- 1. Ролевое выполнение заданий.
- 2. Распределение ролей.
- 3. Обратная связь от участников.
- 4. Подготовка к игре.

- А) 4, 2, 1, 3
- В) 2, 4, 1, 3
- С) 1, 2, 3, 4
- Д) 2, 3, 4, 1

Верный ответ: Д

Вопрос 8. Установите правильные шаги для создания безопасной атмосферы в тренинговой группе.

1. Установление правил конфиденциальности.
2. Проведение установочного круга для участников.
3. Разрешение конфликтов между участниками.
4. Обсуждение возможных опасностей.

A) 1, 2, 3, 4

B) 2, 1, 4, 3

C) 4, 3, 2, 1

D) 3, 4, 1, 2

Верный ответ: B

БЛОК 3

Вопросы повышенной сложности открытого типа

Инструкция:

Повышенный уровень. Открытое задание с развернутым ответом. Время на выполнение 3-5 минут.

В каждом пункте ответа уделите внимание как преимуществам, так и недостаткам каждой из стратегий. Приведите конкретные примеры ситуаций, чтобы проиллюстрировать ваши объяснения.

Вопрос 1. Какой принцип является ключевым при организации психологического тренинга?

A) Открытость и честность между участниками (Правильный ответ)

B) Максимальная строгость и контроль

C) Принуждение участников к выполнению задач

D) Изоляция от внешних факторов

Ответ: Открытость и честность создают доверительную атмосферу, что необходимо для эффективного взаимодействия и обучения. Принуждение и изоляция, напротив, могут привести к напряженности и нежеланию участников раскрываться.

Вопрос 2. Какой из нижеперечисленных методов считается основным методом в психологическом тренинге?

A) Групповая динамика (Правильный ответ)

B) Индивидуальные консультации

C) Моделирование личных достижений

D) Письменные тесты

Ответ: Групповая динамика является основным методом, который активизирует взаимодействие между участниками и помогает раскрыть их личные качества в контексте группы. Индивидуальные консультации и тесты не обеспечивают такого уровня взаимодействия.

Вопрос 3. Какой из принципов является важным для создания инновационной игровой среды в тренинге?

A) Статичность ролей

B) Динамизм и адаптивность (Правильный ответ)

- С) Минимизация взаимодействия
- Д) Изучение теории в ущерб практике

Ответ: Динамизм и адаптивность позволяют тренеру подстраивать упражнения под конкретную группу участников, что значительно повысит эффективность тренинга по сравнению с статичными и предсказуемыми методами.

Вопрос 4. Какой подход следует применять для эффективной обратной связи в группе?

- А) Обратная связь только от тренера
- В) Конструктивная и поддерживающая обратная связь (Правильный ответ)
- С) Игнорирование обратной связи
- Д) Критика, основанная на эмоциональных переживаниях

Ответ: Конструктивная и поддерживающая обратная связь позволяет участникам лучше понимать свои сильные и слабые стороны, а также способствует дальнейшему развитию и улучшению навыков. Другие подходы могут привести к негативным эмоциям и недопониманию.

БЛОК 4

Вопросы повышенной сложности комбинированного типа – Ситуационные задачи

Инструкция:

Высокий уровень. Задание с развернутым ответом. Время на выполнение 5-10 минут.

1. **Внимательно прочитайте условие задачи** и вникнуть в ситуацию. Выделить ключевую проблему.
2. **Проанализировать ситуацию** с учётом теоретических знаний и личного опыта. Оценить ситуацию с профессиональной точки зрения: диагностировать проблему, определить способы её решения с учётом существующих методик, теорий и законов психологии.
3. **Выработать решения и рекомендации по устранению проблемы.** Каждый этап требует чёткой аргументации и обоснованности.
4. **Оформить решение.** Грамотно описать ситуацию и изложить мысли, аргументы и обоснования на бумаге.

Вопрос 1. Кейс: Создание доверительной атмосферы

Ситуация: В группе из 10 человек, проходящей ролевой тренинг по улучшению коммуникации, участники испытывают недоверие и замкнутость. Некоторые из них отказываются делиться своими мыслями и переживаниями.

Проблема: Участники не чувствуют себя комфортно, и это негативно сказывается на эффективности тренинга.

Правильный ответ: Для создания доверительной атмосферы тренеру необходимо внедрить ряд активностей, направленных на разогрев группы и установление доверия. Это могут быть ледоколы — простые и непринужденные упражнения, где участники могут рассказывать о себе, а не о своих профессиональных качествах. Важно, чтобы каждый участник чувствовал, что его мнение ценно и не будет осуждаться.

Обоснование: Доверие является основным фактором для эффективной работы в группе. Упражнения на знакомство помогают участникам раскрыться, а тренер

должен демонстрировать открытость, чтобы внушить уверенность в безопасности группы.

Вопрос 2. Кейс: Использование групповой динамики

Ситуация: Участники тренинга по управлению конфликтами делятся на два лагеря по поводу подхода к разрешению конфликта. Это приводит к напряженной атмосфере и невозможности прийти к общему мнению.

Проблема: Групповая динамика стала негативной, и участники перестали слушать друг друга.

Правильный ответ: В тренинге необходимо использовать técnicas активного слушания и роль воссоздания конфликта, чтобы участники могли быть в роли другого человека. Тренер должен помочь каждому лагерю выявить свои сильные стороны и ограничения, а затем предложить задачу, в которой они должны будут вместе работать над решением конфликта.

Обоснование: Групповая динамика может привести к разделению и конфликту, но также и к синергии. Важно использовать методы, которые способствуют сотрудничеству и активному обмену мнениями, что поможет превратить напряжение в продуктивный диалог.

Вопрос 3. Кейс: Непрерывную обратную связь

Ситуация: В рамках тренинга по развитию лидерских качеств участники не получают обратной связи на свои действия, что мешает их личному росту и развитию.

Проблема: Отсутствие обратной связи приводит к неуверенности и неясности в исполнении ролей.

Правильный ответ: Тренер должен внедрить систему обратной связи, которая включает как формальное, так и неформальное обсуждение действий участников в процессе выполнения ролей. Важно создать безопасную среду для конструктивной критики и похвалы.

Обоснование: Обратная связь является критически важной для усвоения нового опыта. Она помогает понимать, какие аспекты нужно улучшить, а какие были выполнены успешно, что ведет к развитию навыков и уверенности в себе.

Вопрос 4. Кейс: Адаптация под группу

Ситуация: В тренинг по управлению стрессом пришли участники с различными потребностями и уровнями подготовки. Некоторые из них не могут выполнять предложенные упражнения.

Проблема: Разница в уровне подготовки создает дискомфорт и затрудняет обучение.

Правильный ответ: Тренер должен быть готов адаптировать программу на основе запросов и текущего состояния группы. Это может включать упрощение некоторых упражнений или предоставление дополнительных ресурсов для участников, которые нуждаются в большем уровне поддержки.

Обоснование: Адаптация программы к нуждам обучающихся — важный принцип тренинга. Это позволяет обеспечить более глубокое вовлечение каждого участника и удовлетворение их потребностей, что способствует общему успеху тренинга.

Перечень тем для реферата (доклада)

1. История ролевого тренинга: от театра до современного обучения.
2. Основные принципы ролевого тренинга: как они влияют на группу.
3. Психологические аспекты ролевых игр: влияние на развитие личностных качеств.
4. Методология разработки сценариев для ролевого тренинга.
5. Ролевой тренинг как средство для формирования командного взаимодействия.
6. Роль обратной связи в процессе ролевого тренинга: как ее правильно давать и принимать.
7. Применение ролевого тренинга в развитии лидерских качеств.
8. Эффективность ролевого тренинга в обучении навыкам переговоров.
9. Использование ролевых игр для развития эмоционального интеллекта.
10. Критерии успеха ролевого тренинга: как оценить результаты.
11. Ролевой тренинг и его применение в конфликтологии: стратегии разрешения конфликтов.
12. Проблемы и ограничения ролевого тренинга: как их преодолеть.
13. Ролевые игры в образовательном процессе: примеры успешного применения.
14. Использование технологий в ролевом тренинге: виртуальные и онлайн-игры.
15. Модерация ролевых игр: навыки и техники успешного ведущего.
16. Кросс-культурные аспекты ролевого тренинга: как культура влияет на игру.
17. Адаптация ролевого тренинга для различных возрастных групп.
18. Ролевой тренинг как инструмент для повышения мотивации сотрудников.
19. Сравнительный анализ ролевого тренинга и других методов активного обучения.
20. Будущее ролевого тренинга: новые подходы и технологии в обучении.

Организационно-методическое обеспечение контроля учебных достижений

Текущие консультации и консультации перед зачетом Консультации по форме проведения бывают групповыми и индивидуальными. Групповая консультация предполагает консультирование всей группы по вопросам общего характера, к которым можно отнести организацию проведения зачета, освещение вопросов, не затронутых на лекциях и отведенных на самостоятельное изучение. Индивидуальная консультация происходит в текущем порядке по разъяснению непонятных, сложных терминов, формул, примеров, когда преподаватель и студент вступают в дискуссию. Индивидуальная консультация также предусмотрена во время написания курсовой работы.

Самостоятельная работа. Существенным элементом самостоятельной работы студентов является изучение рекомендованной литературы. Изучая учебную литературу, следует уяснить основное содержание той или иной проблемы стратегического менеджмента. Самостоятельная работа требует постоянного уточнения сущности и содержания дисциплины посредством обращения к учебной и периодической литературе, ресурсам Internet.

Подготовка к практическим занятиям и активным формам обучения. В ходе подготовки к практическим занятиям важное место отводится

самостоятельной работе с научной и учебно-методической литературой: монографиями, научными сборниками, статьями, учебниками, учебными пособиями. Рекомендуется делать записи о проделанной самостоятельной работе, которые могут быть представлены в разной форме: краткий план книги, тезисы, выписки, аннотация, конспект. Подготовка к практическим занятиям не сводится только к работе с учебной и научной литературой, но включает и повторение лекционного материала.

Подготовка к зачету Начинать готовиться необходимо заранее.

Подготовку рекомендуется проводить последующей схеме:

- Выделить группу вопросов, которые относятся к определенной теме, рассмотренной на лекциях курса;
- Изучить материал этой темы, пользуясь конспектом лекций и учебниками;
- Обдумать план ответа по каждому из выделенных вопросов и записать его;
- вспомнить, что говорилось на практических занятиях по выделенной теме курса;
- после этого можно переходить к следующей группе вопросов.

Преподаватель на зачете проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как обучающийся понимает те или иные категории и реальные проблемы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять выученную дефиницию. Таким образом, необходимо разумно сочетать запоминание и понимание, простое воспроизводство учебной информации и работу мысли.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины Методические рекомендации по изучению разделов

Раздел 1 Теоретические знания и умения раздела включают в себя систему универсальных и специфических (для профессиональной деятельности) требований и норм делового взаимодействия, призванные формированию модели поведения и вырабатывать необходимые умения и навыки деловых отношений, формировать позитивную установку на их дальнейшее развитие.

Содержание данного раздела представляет собой теоретическую основу для освоения последующего материала дисциплины. В ходе изучения данного раздела необходимо уделить внимание основным понятиям: коммуникация, деловая коммуникация, эмпатия, рефлексия, идентификация. Изучаемый круг вопросов основан на базовых теоретических положениях социальной психологии.

Методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ);
- самостоятельное изучение разделов;
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала)

- и материала учебников и учебных пособий);
- подготовка к практическим занятиям;
 - подготовка к тестированию;
 - подготовка к итоговому контролю.

В ходе изучения дисциплины предусмотрено выполнение самостоятельной работы в следующих формах:

1. аудиторная самостоятельная работа (на лекциях, на практических занятиях);
2. внеаудиторная самостоятельная работа.

К аудиторной самостоятельной работе на лекциях относится:

- написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые термины;
- проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием дефиниций и толкований в тетрадь;
- обозначение вопросов, терминов, материала, который вызывает трудности; пометить их и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

К аудиторной самостоятельной работе на практических занятиях (семинарах) относится:

- проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины;
- конспектирование источников;
- работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, решение казусов (задач) по соответствующей теме.

1. Внеаудиторная самостоятельная работа включает такие формы, как:

- изучение программного материала дисциплины (работа с учебниками и конспектом лекции);
- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектирование источников;
- работа с правовыми актами;
- работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet;
- составление плана и тезисов ответа на практическом занятии (семинаре);
- выполнение тестовых заданий;
- решение задач;
- подготовка к аттестации.

Контроль за самостоятельной работой студентов проходит на семинарских занятиях в формах, предусмотренных планом самостоятельной работы.

Методические рекомендации к самостоятельному изучению тем.

Самостоятельное изучение тем – это вид учебной деятельности, выполняемый учащимся без непосредственного контакта с преподавателем через специальные учебные материалы, предусматривающие прежде всего

индивидуальную работу учащихся в соответствии с установкой учебника, программы обучения.

Целью самостоятельного изучения тем является овладение фундаментальными знаниями, опытом творческой, исследовательской работы, проектировочными навыками.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с видами организации самостоятельной (внеаудиторной) работы. В практике самостоятельного изучения тем можно выделить следующие задачи:

- **овладение знаниями:** чтение текста (учебника, правового акта, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами; анализ содержания Интернет-ресурсов и др.;

- **закрепление и систематизация знаний:** составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; ответы на контрольные вопросы; решение задач или упражнений.

В качестве форм и методов контроля самостоятельного изучения тем могут быть использованы фронтальные опросы на практических занятиях (семинарах), тестирование, зачеты, контрольные работы и др.