Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавлиярович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 09.06.2025 10:52:47
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра менеджмента и социальной психологии

Фонд

оценочных средств

по дисциплине

Б1.О. 35 «Социально-психологический тренинг»

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Форма обучения

очно-заочная

Уфа 2021

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Социально-психологический тренинг» /

Составитель: А.Р. Гирфатова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента и социальной психологии

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Социально-психологический тренинг

Паспорт фонда оценочных средств

1. Основные сведения о дисциплине «Социально-психологический тренинг»

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

Очно-заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 4	всего
Общая трудоёмкость	**108**	**108**
Контактная работа:	**28**	**28**
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия (ПЗ)	20	20
Самостоятельная работа: *- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);* *- темы для самостоятельного изучения (2-6)* *- подготовка к практическим занятиям;* *- подготовка к рубежному контролю.*	**80** 20 20 20 20	**80** 20 20 20 20
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*
Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	**<u>Знать:</u>** Низкий уровень освоения: знать базовые понятия и категории курса; содержание всех разделов данного курса; основные направления, проблемы и феноменологию различных отраслей психологии, используемые в них методы, области практического применения знаний этих отраслей. Средний уровень освоения: базовые мероприятия, основные этапы развития социально-психологического тренинга. Высокий уровень освоения: основные теоретические направления,	Тестирование по лекционному материалу Письменные домашние работы. Устное индивидуальное собеседование – опрос

	возникшие в результате влияния различных психологических школ	
	<u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: уметь анализировать различные методы психодиагностики с позиций их преимуществ и ограничений анализировать различные методы психодиагностики с позиций их преимуществ и ограничений различные тренинговые подходы с позиций их преимуществ и ограничений Средний уровень освоения: подбирать на основе анализа и применять тренинговые методы Высокий уровень освоения: оценивать целесообразность применения различных тренинговых методов в зависимости от специфики группы и целей тренинга.	Выполнение и защита индивидуальных творческих заданий. Устное индивидуальное собеседование
	Владеть: Низкий уровень освоения: владеть основными приемами проведения социально-психологического тренинга. Средний уровень освоения: владеть навыками и умением проведения тренинга. Высокий уровень освоения: навыками наблюдения и анализа в тренинговой группе, позволяющими делать выводы о динамике группы. коррекционного илиреабилитационного характера. − методами организации и технической работыв реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера в области отраслей психологии.	Выполнение индивидуального творческого задания. Выполнение задач

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.

Виды СРО:

- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);
- темы для самостоятельного изучения (1-4);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к рубежному контролю.

3 Вопросы для самоподготовки обучающихся и зачета

1.СПТ как форма специально организованного общения.

Ответ: Специально организованное общение (СПТ) представляет собой уникальную форму взаимодействия между людьми, основанную на заранее определенных целях и задачах, которые ставятся перед участниками. В контексте социально-психологического тренинга, СПТ играет ключевую роль в формировании навыков межличностного взаимодействия, развития эмоционального интеллекта и повышения уровня самоосознания у участников. Одной из основных характеристик СПТ является наличие структурированной среды, включающей различные методы и техники, направленные на активизацию процесса общения. Это может включать ролевые игры, групповые обсуждения, обратную связь и другие формы интерактивного взаимодействия, которые позволяют участникам не только делиться своими мыслями и чувствами, но и получать поддержку от других. Такие практики создают атмосферу доверия и открытости, что способствует более глубокому пониманию себя и окружающих. Важным аспектом СПТ является работа с групповой динамикой. В процессе общения участники начинают осознавать свои роли в группе, а также то, как их поведение влияет на коллективные взаимодействия. Это позволяет не только развивать навыки эффективной коммуникации, но и учиться разрешать конфликты, понимать и принимать разнообразие мнений и подходов. Таким образом, СПТ как форма специально организованного общения представляет собой мощный инструмент для личностного и социального развития. Он помогает участникам не только улучшить свои коммуникативные навыки, но и глубже понять свои внутренние переживания и мотивации, что в конечном итоге способствует формированию более гармоничных межличностных отношений.

2.Принципы организации тренинговой группы.

Ответ: Принципы организации тренинговой группы являются основополагающими для достижения эффективных результатов в рамках социально-психологического тренинга. Во-первых, важным является принцип добровольности участия. Участники должны осознанно выбрать участие в тренинге, так как это способствует большей заинтересованности и открытости в процессе. Во-вторых, создание атмосферы поддержки и доверия также крайне важно. Участники должны чувствовать себя в безопасности, чтобы делиться своими мыслями и чувствами. Это

можно достичь через установление правил конфиденциальности и взаимного уважения, что позволяет каждому голосу быть услышанным и ценимым. Третьим принципом является активное вовлечение участников в процесс. Тренинг должен строиться на интерактивных методах, таких как ролевые игры, групповые дискуссии и упражнения, которые стимулируют обмен опытом и идеями, что, в свою очередь, помогает участникам разрабатывать новые навыки и подходы к разрешению проблем. Четвертым принципом является разнообразие подходов и техник. Это включает применение различных форматов – как индивидуальных, так и групповых занятий – что позволяет учитывать потребности разных участников и усиливать эффект тренинга. Наконец, принцип обратной связи имеет большое значение. Регулярное предоставление конструктивной обратной связи помогает участникам осознать свое развитие, а тренеру корректировать программу в соответствии с потребностями группы. Такой подход обеспечивает непрерывный процесс обучения и роста. В итоге, соблюдение этих принципов создает эффективную тренинговую среду, способствующую личностному и социальному развитию участников, что является ключевой целью социально-психологического тренинга.

3.Правила работы группы СПТ.

Ответ: Правила работы группы в рамках социально-психологического тренинга (СПТ) играют важную роль в обеспечении продуктивного взаимодействия и развития участников. Прежде всего, необходимо установить атмосферу доверия и поддержки. Участники должны чувствовать себя в безопасности, чтобы открыто делиться своими мыслями и чувствами. Для этого важно придерживаться принципа конфиденциальности, где все, что обсуждается в группе, остается внутри нее. Это позволяет людям быть более искренними и смелыми в выражении своих эмоций. Кроме того, важным моментом является наличие добровольного участия. Каждый участник должен почувствовать, что он свободен в своем выборе быть частью процесса. Это значительно повышает уровень вовлеченности и мотивации. Участие в тренинге не должно восприниматься как обязательство, а как возможность для личностного роста. Также необходимо учитывать разнообразие мнений и чувств участников. Каждый голос имеет значение, и поддержка разнообразия помогает создать более полное представление о проблемах и возможностях, с которыми мы сталкиваемся. Это включает уважение к различиям в опыте, взглядах и чувствах. Дополнительно, важно организовать время для активного участия: использовать различные методики – ролевые игры, тренинговые упражнения и обсуждения – чтобы помочь участникам активно включаться в процесс и учиться друг у друга. Наконец, непрерывная обратная связь между участниками и тренером способствует более глубокому пониманию опыта, что помогает каждому участнику развиваться. Таким образом, соблюдение этих правил создает динамичную и поддерживающую среду, способствующую личному и профессиональному росту всех участников.

4.Характеристика классических видов группового движения.

Ответ: Классические виды grupnового движения включают в себя несколько типов, каждый из которых имеет свои особенности и цели. Первым из них можно выделить обучающие группы. Эти группы сосредоточены на передаче знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных задач. Здесь основной акцент делается на усвоении материалов и практическом применении полученных знаний. Следующий

тип — терапевтические группы, которые направлены на поддержку и помощь участникам в решении личных проблем и преодолении трудностей. Эти группы создают безопасное пространство, где участники могут делиться своими переживаниями, что способствует эмоциональному исцелению и улучшению психического здоровья. Кроме того, существуют группа взаимопомощи. Эти группы формируются вокруг общей проблемы или цели, например, среди людей с зависимостями. Участники обмениваются опытом, поддерживают друг друга на пути к выздоровлению и создают сеть социальной поддержки. Также выделяются группы обсуждения, где участники анализируют различные темы, делятся мнениями и взглядами. В таких группах важно создать атмосферу открытости и уважения к мнениям других, что способствует более глубокой проработке обсуждаемых вопросов. Наконец, организационные группы сосредоточены на решении задач, связанных с совместной деятельностью. В этих группах участники планируют проекты, распределяют обязанности и работают над достижением общих целей. Таким образом, классические виды группового движения предлагают разнообразные форматы, которые отвечают различным потребностям участников, от обучения и терапии до взаимопомощи и обсуждений. Эти группы помогают развитию навыков общения, укрепляют социальные связи и способствуют личностному росту.

5.Принципы комплектования групп.

Ответ: Принципы комплектования групп в социально-психологическом тренинге играют ключевую роль в эффективности работы и достижении поставленных целей. Первым важным принципом является однородность группы. Это означает, что участники должны обладать схожими характеристиками, такими как возраст, жизненный опыт или интересы. Однородность способствует созданию комфортной атмосферы, где люди могут открыто делиться своими переживаниями и мнениями. Следующий принцип — разнообразие. Несмотря на значимость однородности, наличие различных точек зрения и опыта может обогатить группу. Разнообразие помогает участникам взглянуть на проблемы с разных ракурсов, что способствует более глубокому осмыслению ситуации и стимулирует творческое мышление. Оптимальное сочетание однородности и разнообразия позволяет создать среду, где участники чувствуют себя в безопасности, но при этом получают возможность для роста и развития. Также необходимо учитывать размер группы. Идеальная группа должна содержать от 6 до 12 участников. В небольших группах легче наладить коммуникацию, в то время как слишком большие группы могут привести к анархии и недостатку внимания к каждому участнику. Важно также помнить о балансе между мужчиной и женщиной, что повышает уровень комфорта и позволяет избежать гендерных предвзятостей. Не менее важным является принцип готовности участников. Все члены группы должны направить свои усилия на достижение общих целей, что подразумевает их мотивацию и желание участвовать в тренинге. Объединив эти принципы, можно создать эффективную группу, в которой каждый участник будет чувствовать себя услышанным и поддержанным, а группа сможет достигать своих целей.

6.Определение групповой динамики.

Ответ: Групповая динамика представляет собой процесс взаимодействия между

участниками группы, который влияет на ее функционирование, развитие и достижения. Этот термин охватывает как индивидуальные, так и коллективные аспекты общения и поведения в группе, включая формирование отношений, изменение ролей, а также процессы принятия решений и решения конфликтов. Важно отметить, что групповая динамика изучает, как различные факторы, такие как группа, структура, цели и культурный контекст, влияют на поведение ее членов и взаимодействие между ними. Основные компоненты групповой динамики включают коммуникацию, лидерство, влияние, конфликты и уровень сплоченности. Коммуникация в группе может быть как открытой, так и закрытой, и играет ключевую роль в формировании доверия и взаимопонимания между участниками. Лидерство, в свою очередь, влияет на направление и стиль работы группы. Лидер может действовать как координатор, мотиватор или источник поддержки, определяя, насколько эффективно группа будет достигать своих целей. Кроме того, в процессе групповой динамики часто возникают конфликты, которые могут как разрушительно влиять на группу, так и быть движущей силой для ее роста и изменений. Умение разбирать конфликты и находить решения — важный аспект тренинговой работы. Уровень сплоченности группы также имеет значительное влияние на мотивацию участников и их готовность сотрудничать. Таким образом, групповая динамика предоставляет важные инструменты для помощи в формировании и развитии эффективных, продуктивных групп, что, в свою очередь, является основой для успешного социально-психологического тренинга.

7.Элементы групповой динамики.

Ответ: Элементы групповой динамики играют ключевую роль в понимании того, как группы функционируют и развиваются. В этом контексте можно выделить несколько основных компонентов. Во-первых, коммуникация является основой взаимодействия в группе. Эффективная коммуникация способствует обмену информацией, помогает наладить доверительные отношения и позволяет участникам лучше понимать друг друга. Важно, чтобы коммуникация была открытой и конструктивной, поскольку это способствует повышению вовлеченности и понимания внутренних процессов группы. Во-вторых, лидерство влияет на динамику группы. Лидеры могут оказывать значительное воздействие на направление и стиль работы группы. Их подходы могут варьироваться от авторитарных до демократических, и выбор стиля leadership важно учитывать для достижения целей группы. Третьим важным элементом является конфликт. Конфликты неизбежны в любой группе, и умение их конструктивно разрешать имеет первостепенное значение. Конфликты могут выявить скрытые проблемы, но также могут стать источником роста, если их успешно разбирать. Четвертый элемент — это сплоченность группы. Высокий уровень сплоченности способствует повышению вовлеченности и продуктивности участников, в то время как низкая сплоченность может привести к разобщенности и снижению эффективности. Таким образом, элементы групповой динамики — это коммуникация, лидерство, конфликты и сплоченность — взаимодействуют между собой и формируют атмосферу в группе, что в свою очередь влияет на достижение общих целей. Понимание этих элементов является критически важным для успешного проведения социально-психологического тренинга, так как это позволяет создавать гармоничную и продуктивную среду для всех участников.

8.Структура группы и проблема лидерства.

Ответ: Структура группы и проблема лидерства являются ключевыми аспектами в изучении групповой динамики в рамках социально-психологического тренинга. Структура группы заключается в распределении ролей и норм, которые способствуют организации взаимодействия между участниками. Она включает в себя такие компоненты, как лидерство, подгруппы и статус. Лидерство, в свою очередь, играет важную роль в формировании структуры, вливаясь в общие процессы принятия решений и влияя на атмосферу в группе. Лидер может выступать в разных ролях: от авторитарного руководителя до демократичного фасилитатора, что влияет на стиль взаимодействия и уровень вовлеченности участников. Эффективный лидер не только определяет цели группы, но и поддерживает открытость коммуникации, что способствует созданию доверительной обстановки. Важно отметить, что проблемы лидерства могут возникать, когда участники группы не согласны с подходом лидера или когда существует отсутствие четкого руководства. Кроме того, структура группы может меняться в зависимости от контекста. В условиях тренинга, где акцент делается на развитие коммуникаций и межличностных отношений, необходима гибкость в подходе лидерства. Появление конфликтов также связано с вопросами лидерства — важно, чтобы лидер умел эффективно решать возникающие споры и поддерживать гармонию в группе. Таким образом, понимание структуры группы и проблемы лидерства является критически важным для успешного проведения социально-психологического тренинга. Это позволяет не только лучше организовать взаимодействие между участниками, но и создать продуктивную среду для обучения и развития.

9.Стадии развития группы.

Ответ: Стадии развития группы — это модель, описывающая, как группа проходит через определенные этапы, формируя свои взаимодействия и динамику. Одной из наиболее известных моделей является модель Брюса Такмана, состоящая из четырех основных стадий: формирование, шторминг, нормирование и выполнение. На первой стадии, формировании, участники собираются вместе, знакомятся и начинают определять свои роли. Эта фаза характеризуется высокой степенью неопределенности, когда члены группы исследуют границы своего взаимодействия и пытаются понять общие цели. Важно, чтобы в это время был установлен доверительный климат, так как он способствует более открытой коммуникации. На стадии шторминга возникают конфликты и противоречия, так как участники начинают выражать свои мнения и установки. Конфликты могут возникнуть из-за различий в подходах, личностных характеристиках или ожиданиях. Это естественный этап, через который проходит большинство групп. Важно управлять этой фазой, чтобы разрешить конфликты конструктивно и избежать разрушительных противостояний. Третья стадия, нормирование, связана с установлением более четких норм и правил взаимодействия. Члены группы начинают договариваться о том, как работать вместе, и развивают чувствительность к эмоциям и потребностям друг друга. На этом этапе формируется более сплоченная команда, где проявляется доверие. Наконец, на стадии выполнения группа становится продуктивной и начинает достигать своих целей. Члены группы работают эффективно, используя навыки друг друга. Эта стадия требует постоянного поддержания мотивации и координации, чтобы группа могла наиболее эффективно

справляться с возникающими задачами и проблемами. Таким образом, понимание стадий развития группы имеет ключевое значение для успешного проведения социально-психологических тренингов, так как оно помогает адаптировать подходы и методы в зависимости от уровня развития группы.

10.Основные роли ведущего группы.

Ответ: Основные роли ведущего группы являются ключевыми для успешного проведения тренинга и достижения поставленных целей. Ведущий выполняет несколько важных функций, которые обеспечивают эффективное взаимодействие участников и создание благоприятной атмосферы. Первая роль — это организатор. Ведущий планирует структуру занятия, распределяет время, подбирает упражнения и материалы, создает условия для активного участия всех участников. Он следит за соблюдением правил и поддерживает порядок в группе. Вторая роль — это фасилитатор, то есть модератор процесса. Ведущий стимулирует обмен мнениями, поощряет участие каждого, помогает участникам выражать свои мысли и чувства. Он создает доверительную атмосферу, чтобы участники чувствовали себя комфортно и могли открыто делиться своими переживаниями. Третья роль — это консультант и наставник. Ведущий помогает участникам осознать свои внутренние ресурсы, развивать навыки коммуникации, разрешать конфликты и преодолевать трудности. Он оказывает поддержку и дает обратную связь, способствуя личностному росту участников. Четвертая роль — это наблюдатель. Ведущий внимательно следит за динамикой группы, замечает межличностные взаимодействия, эмоциональные реакции и возможные проблемы. Это позволяет своевременно корректировать процесс и обеспечивать его эффективность. В целом, ведущий группы должен сочетать в себе умение организовать, мотивировать, поддерживать и наблюдать за процессом, чтобы группа достигла своих целей и участники получили максимальную пользу от тренинга.

11.Характеристика личности группового тренера.

Ответ: Характеристика личности группового тренера включает в себя ряд профессиональных и личностных качеств, которые обеспечивают эффективность его работы и успешное взаимодействие с участниками. В первую очередь, важна коммуникативность — способность ясно и убедительно выражать свои мысли, слушать и понимать других. Это помогает создать доверительную атмосферу и установить контакт с группой. Также важна эмпатия — умение сопереживать участникам, чувствовать их эмоциональное состояние и реагировать на него адекватно. Это способствует развитию доверия и открытости в группе. Лидерские качества, такие как уверенность, инициативность и способность мотивировать, помогают вести группу к достижению целей и поддерживать активное участие всех участников. Гибкость и адаптивность — еще одни важные черты личности тренера. Он должен уметь быстро реагировать на изменения ситуации, корректировать программу и подходы в зависимости от потребностей группы. Важна также стрессоустойчивость, чтобы сохранять спокойствие и профессионализм в сложных ситуациях. Ответственность и этичность — неотъемлемые качества, так как тренер работает с личными и чувствительными аспектами участников, и от его поведения зависит их психологическое благополучие. Важна также способность к саморазвитию и постоянному обучению, чтобы совершенствовать свои навыки и быть в курсе новых

методов и подходов. В целом, личность группового тренера должна сочетать профессиональные компетенции и личностные качества, такие как коммуникабельность, эмпатия, лидерство, гибкость и ответственность, что обеспечивает успешное проведение тренингов и положительный эффект для участников.

12.Типичные ошибки ведущего.

Ответ: Типичные ошибки ведущего социально-психологического тренинга могут значительно снижать эффективность работы группы и мешать достижению поставленных целей. Одной из распространенных ошибок является недостаточная подготовка. Ведущий, не продумав заранее программу, упражнения и возможные ситуации, рискует потерять контроль над процессом и не обеспечить нужную динамику. Это может привести к хаосу и разочарованию участников. Еще одна ошибка — это авторитарный стиль руководства. Ведущий, слишком жестко контролирующий процесс, подавляет инициативу участников, мешает развитию доверия и открытости. В результате группа становится менее активной, а участники — менее мотивированными делиться своими мыслями и чувствами. Также часто встречается недостаток эмпатии и внимания к индивидуальным особенностям участников. Ведущий, игнорирующий личностные различия, может вызвать у участников ощущение непонимания или дискомфорта, что негативно скажется на атмосфере в группе. Еще одна распространенная ошибка — это чрезмерное использование теоретических объяснений и сложных упражнений без учета уровня подготовленности участников. Это может привести к усталости, потере интереса и снижению вовлеченности. Также важно избегать оценки и критики участников, так как это вызывает у них чувство неуверенности и сопротивление. Ведущий должен создавать безопасную и поддерживающую атмосферу. В целом, ошибки ведущего связаны с недостаточной подготовкой, авторитарностью, отсутствием эмпатии и неправильным подбором методов. Избегая этих ошибок, тренер сможет создать благоприятную атмосферу и обеспечить эффективное развитие группы.

13.Краткая характеристика методов, используемых в СПТ.

Ответ: Методы, используемые в социально-психологическом тренинге (СПТ), направлены на развитие личностных и межличностных навыков, повышение самосознания и улучшение коммуникации. Одним из основных методов является групповая дискуссия, которая способствует обмену мнениями, развитию навыков слушания и выражения своих мыслей. В ходе дискуссий участники учатся уважать разные точки зрения и находить компромиссы. Еще один важный метод — ролевые игры. Они позволяют моделировать реальные ситуации, развивать навыки коммуникации, разрешения конфликтов и принятия решений. В процессе игры участники могут примерять на себя разные роли, что способствует развитию эмпатии и пониманию других. Тренинговые упражнения и игры на развитие доверия, такие как «мост доверия» или «падающий друг», помогают укрепить командный дух и создать атмосферу безопасности. Эти методы способствуют формированию доверия и открытости в группе. Метод обратной связи — важный инструмент для повышения самосознания. Участники получают конструктивные комментарии о своих действиях и поведении, что помогает им понять свои сильные стороны и области для развития. Также широко применяются методы групповой работы, направленные на совместное

решение задач, что развивает командные навыки и умение работать в группе. В целом, методы СПТ основаны на активном участии, взаимодействии и практике, что способствует личностному росту и развитию межличностных отношений. Их эффективность достигается через создание доверительной атмосферы и использование разнообразных техник, адаптированных под потребности группы.

14.Виды разогревающих игр и упражнений.

Ответ: Разогревающие упражнения – важный структурный элемент тренинга, выполняющий несколько ключевых функций: снятие напряжения, создание рабочей атмосферы, активизация групповой динамики. В практике СПТ выделяют несколько типов таких упражнений. 1. Знакомство и установление контакта Примеры: «Снежный ком» (последовательное запоминание имен с добавлением личной характеристики) «Интервью в парах» (взаимное знакомство с последующим представлением партнера группе) «Визитка» (создание ассоциативного образа с помощью предмета) 2. Снятие эмоционального напряжения Примеры: «Передача импульса» (невербальная передача «энергии» по кругу) «Зеркало» (парное отражение движений) «Путаница» (групповое «запутывание» с последующим «распутыванием» без размыкания рук) 3. Активизация внимания и работоспособности Примеры: «Атомы-молекулы» (хаотичное движение с объединением в группы по заданному числу) «Импульс» (быстрая передача хлопков по кругу) «Смена мест» (пересаживание по определенному признаку) 4. Формирование доверительной атмосферы Примеры: «Падение в круг» (упражнение на доверие) «Слепой и поводырь» (парное взаимодействие с закрытыми глазами) «Общий ритм» (синхронизация групповых хлопков) 5. Развитие креативности Примеры: «Необычные приветствия» (изобретение новых способов здороваться) «Превращения» (пантомимическое изображение предметов) «Ассоциации» (быстрый подбор ассоциаций к словам) Критерии выбора упражнений: Этап тренинга (начальный/промежуточный) Цели конкретного занятия Уровень сплоченности группы Временные ресурсы Физические возможности участников Эффективность разогревающих упражнений повышается при соблюдении следующих условий: четкая инструкция адекватный уровень сложности позитивный эмоциональный фон плавный переход к основной части тренинга

15.Групповая дискуссия.

Ответ: Групповая дискуссия — это организованное обсуждение определенной темы в коллективе, направленное на развитие коммуникативных навыков, критического мышления и способности к рефлексии. В социально-психологическом тренинге (СПТ) она выполняет несколько ключевых функций: 1. Основные цели групповой дискуссии в СПТ: Развитие коммуникативных навыков (умение слушать, аргументировать, выражать мысли) Формирование групповой сплоченности через совместное решение задач Коррекция социальных установок за счет обмена мнениями Стимулирование рефлексии (осознание своих и чужих поведенческих паттернов) 2. Виды групповых дискуссий в тренинге: Тематическая (обсуждение конкретной проблемы, например, "Конфликты в коллективе") Биографическая (анализ личного опыта участников) Интерактивная (моделирование ситуаций с последующим разбором) Дискуссия-диалог (обсуждение в парах или мини-группах с последующим общим обсуждением) 3. Этапы проведения: Подготовка: Определение темы и цели Формулировка вопросов

или кейсов Создание безопасной атмосферы Начало дискуссии: Представление темы и правил (например, "один говорит — остальные слушают") Активизация участников (вопросы, провокационные утверждения) Основная часть: Обмен мнениями Фиксация ключевых идей (на доске или в чате) Контроль эмоционального фона (предотвращение конфликтов) Завершение: Подведение итогов Рефлексия (что узнали, какие выводы сделали) 4. Роль ведущего: Модератор: направляет обсуждение, следит за регламентом Фасилитатор: помогает группе находить решения, не навязывая свое мнение Наблюдатель: фиксирует динамику, выявляет скрытые конфликты или лидеров 5. Преимущества и ограничения: ✔ Плюсы: Развитие эмпатии и толерантности Возможность увидеть проблему с разных сторон Формирование навыков публичных выступлений ✖ Минусы: Риск доминирования более активных участников Возможность ухода от темы Эмоциональная напряженность при острых вопросах Так, групповая дискуссия в СПТ — мощный инструмент для развития социального интеллекта, но ее эффективность зависит от грамотной организации и умения ведущего управлять групповой динамикой.

16. Проективное рисование и особенности его проведения.

Ответ: Проективное рисование – это психологический метод, основанный на интерпретации спонтанных изображений, созданных участниками. В контексте социально-психологического тренинга он выполняет диагностическую, коррекционную и развивающую функции, позволяя участникам выразить внутренние переживания через визуальные образы. 1. Основные характеристики метода: Невербальная коммуникация – передача эмоций и состояний через художественные образы Спонтанность – акцент на процессе, а не на художественном результате Проективность – отражение в рисунке глубинных личностных особенностей 2. Виды упражнений: Свободное рисование (без заданной темы) Тематическое рисование ("Мои страхи", "Я в группе") Совместное рисование (парное или групповое создание изображения) Дорисовывание (работа с незаконченными образами) 3. Этапы проведения: Подготовительный: Создание доверительной атмосферы Подбор материалов (бумага, карандаши, краски) Формулировка инструкции (четкой или открытой) Процесс рисования: Индивидуальная или групповая работа (15-30 минут) Недопущение критики и оценок Возможность сопровождения музыкой Обсуждение: Вербализация переживаний ("Что изображено?") Ассоциативный анализ ("Что напоминает?") Групповая рефлексия (без интерпретаций ведущего) 4. Особенности применения в тренинге: Диагностика – выявление скрытых конфликтов, групповых ролей Коррекция – отреагирование негативных эмоций Сплочение – через совместные проекты Развитие – креативности, самопознания 5. Преимущества метода: Доступность (не требует художественных навыков) Минимальная вербальная защита участников Наглядность результатов Возможность невербального самовыражения 6. Ограничения: Субъективность интерпретации Возможность сопротивления у некоторых участников Необходимость специальной подготовки ведущего Рекомендации для тренера: Избегать оценочных комментариев Акцентировать процесс, а не результат Использовать метод в сочетании с другими техниками Учитывать индивидуальные особенности группы. Отсюда следует вывод: Проективное рисование в тренинге – эффективный инструмент для работы с групповой динамикой и личностными особенностями участников, требующий от

ведущего тактичности и понимания психологических механизмов проекции.

17. Психогимнастика. Цели и задачи.

Ответ: Психогимнастика – это метод групповой работы, сочетающий элементы двигательной активности, эмоционального самовыражения и вербальной коммуникации. В рамках социально-психологического тренинга она служит эффективным инструментом для решения широкого круга психологических задач. Основные цели психогимнастики: Развитие самосознания через телесные практики Снятие эмоционального напряжения и мышечных зажимов Совершенствование невербальных коммуникативных навыков Формирование групповой сплоченности через совместную деятельность Коррекция эмоциональных состояний и поведенческих паттернов Ключевые задачи метода: Диагностические: Выявление индивидуальных особенностей участников Определение групповых ролей и статусов Оценка уровня групповой динамики Коррекционно-развивающие: Развитие эмоциональной выразительности Формирование навыков саморегуляции Коррекция неконструктивных поведенческих моделей Развитие эмпатии и социальной восприимчивости Коммуникативные: Совершенствование невербальных компонентов общения Развитие способности к пониманию других Формирование навыков конструктивного взаимодействия Структурные компоненты психогимнастики: Двигательные упражнения (пантомима, свободное движение) Эмоциональные этюды (выражение различных состояний) Ролевые игры с минимальным вербальным компонентом Релаксационные техники для снятия напряжения Особенности применения в тренинге: Постепенное усложнение заданий от индивидуальных к групповым Обязательная рефлексия после каждого упражнения Дозированная эмоциональная нагрузка с учетом состояния группы Сочетание вербальных и невербальных техник Преимущества метода: Доступность для участников с разным уровнем подготовки Быстрое установление доверительной атмосферы Наглядность результатов Возможность работы с сопротивлением Практические рекомендации: Четко формулировать инструкции Контролировать эмоциональное состояние группы Дозировать физическую нагрузку Сочетать с другими тренинговыми методами. В общем, психогимнастика в социально-психологическом тренинге служит эффективным средством развития эмоционального интеллекта, совершенствования коммуникативных навыков и оптимизации групповой динамики, что делает ее незаменимым инструментом в работе тренера.

18. Психодрама и основные элементы ее использования в СПТ.

Ответ: Психодрама – это метод групповой психологической работы, разработанный Я.Л. Морено, который активно используется в социально-психологическом тренинге (СПТ) для решения широкого круга задач. В основе метода лежит спонтанное проигрывание жизненных ситуаций в драматической форме, что позволяет участникам глубже понять себя и свои отношения с окружающими. Основные элементы психодрамы в СПТ: Главный герой (протагонист) – участник, чья ситуация разыгрывается. Он выбирает тему для работы из актуальных для себя проблем. Ведущий (директор) – тренер, который организует процесс, помогает протагонисту в исследовании ситуации и обеспечивает безопасность участников. Вспомогательные "Я" – другие участники группы, которые исполняют роли значимых людей в ситуации

протагониста. Зрители – остальные участники группы, которые наблюдают за действием и затем дают обратную связь. Сцена – пространство, где разворачивается действие. Техники психодрамы, используемые в СПТ: Обмен ролями – протагонист временно занимает позицию другого человека, что способствует развитию эмпатии. Дублирование – участник группы становится "вторым Я" протагониста, озвучивая его возможные мысли и чувства. Зеркало – протагонист наблюдает, как другой участник играет его роль. Монолог – протагонист вслух проговаривает свои мысли и переживания. Применение психодрамы в СПТ позволяет: Исследовать межличностные отношения и конфликты Развивать способность к эмпатии Отрабатывать новые модели поведения Снимать эмоциональное напряжение Развивать спонтанность и креативность Этапы психодраматического процесса в тренинге: Разогрев (подготовка группы к работе) Собственно драматическое действие Шеринг (обмен чувствами и обратной связью) Преимущества метода в СПТ: Наглядность и конкретность работы Возможность "прожить" ситуацию, а только потом анализировать Высокая эмоциональная вовлеченность участников Развитие рефлексии и самопознания Ограничения: Требует высокой квалификации ведущего Необходимость тщательной подготовки группы Возможность сильных эмоциональных реакций Психодрама в СПТ особенно эффективна для работы с коммуникативными проблемами, конфликтами и личностными кризисами, помогая участникам находить новые способы взаимодействия с окружающими.

19. Трансактный анализ Э. Берна и возможности его применения в тренинговых группах.

Ответ: Трансактный анализ Эрика Берна представляет собой эффективную модель для анализа и коррекции коммуникативных процессов в тренинговых группах. Его применение в социально-психологическом тренинге позволяет участникам осознать и оптимизировать свои паттерны взаимодействия.

1. Ключевые концепции:

Эго-состояния (Родитель, Взрослый, Ребёнок):

Диагностика: выявление доминирующих состояний участников

Коррекция: развитие баланса между состояниями

Трансакции (взаимодействия между состояниями):

Анализ параллельных, перекрёстных и скрытых трансакций

Оптимизация коммуникативных стратегий

Игры (неосознанные поведенческие сценарии):

Выявление деструктивных игр в группе

Формирование открытых способов взаимодействия

Сценарии жизни (бессознательные жизненные планы):

Осознание и изменение ограничивающих сценариев

2. Практическое применение:

Диагностический этап:

Упражнение "Распознавание эго-состояний" (анализ видеозаписей взаимодействий)

Техника "Диалог состояний" (внутренняя коммуникация между Родителем, Взрослым и Ребёнком)

Коррекционный этап:

Ролевые игры с осознанной сменой эго-состояний

Техника "Заключение новых контрактов" (осознанный отказ от деструктивных игр)
Анализ типичных трансакций в рабочих ситуациях участников
Развивающий этап:
Тренировка "Взрослой" позиции в конфликтных ситуациях
Упражнения на развитие эмоционального интеллекта (для детского состояния)
Формирование поддерживающего "Родителя" (вместо контролирующего)
3. Преимущества метода:
Наглядность и понятность модели для участников
Быстрые диагностические результаты
Чёткие критерии для коррекции поведения
Универсальность (применим в бизнесе, образовании, терапии)
4. Особенности:
Требует от тренера глубокого понимания теории ТА
Необходимость создания безопасной атмосферы для анализа сценариев
Важность поэтапной работы (от диагностики к изменению)
Эффективное сочетание с другими методами (ролевые игры, дискуссии)
Результаты :
Повышение осознанности коммуникации
Уменьшение количества конфликтов
Развитие эмоциональной зрелости участников
Формирование более эффективных стратегий взаимодействия
Трансактный анализ особенно ценен в тренингах коммуникации, лидерства и командообразования, предоставляя участникам понятные инструменты для самодиагностики и развития.

20. Гештальттерапия. Особенности применения в СПТ.

Ответ: Гештальттерапия, разработанная Ф. Перлзом, эффективный метод развития осознанности и завершения незавершённых ситуаций ("гештальтов") через актуальное переживание "здесь и сейчас".
1. Ключевые принципы:
Принцип "здесь и сейчас" - фокус на актуальных переживаниях; Континуум осознавания - отслеживание телесных и эмоциональных реакций; Ответственность за свои чувства и действия; Целостность восприятия (единство мыслей, чувств и поведения).
2. Основные техники и их адаптация для СПТ:
а) Работа с осознаванием:
Упражнение "Что я сейчас чувствую?" (мониторинг текущих состояний); Техника "Горячий стул" для фокусировки на актуальных переживаниях.
б) Метод усиления:
Повторение и преувеличение жестов/фраз; Работа с телесными проявлениями (например, дрожание рук).
в) Диалог между частями личности:
Техника "Две стулья" для разрешения внутренних конфликтов; Проигрывание полярностей ("ответственный" vs "безответственный").
г) Работа с проекциями:
Упражнение "Это не я, это ты" (осознание приписываемых качеств); Техника

"Пустого стула" для диалога с отсутствующим лицом
3. Особенности применения в СПТ:
Групповая динамика используется как ресурс для:
Обратной связи ("зеркало" реакций других)
Поддержки при работе с трудными переживаниями
Акцент на процесс, а не содержание:
Как говорится, а не что говорится; Невербальные проявления как объект анализа.
Безопасность обеспечивается:
Дозированием интенсивности упражнений; Правом участника на остановку процесса.
Интеграция с другими методами:
Сочетание с ролевыми играми; Комбинация с телесно-ориентированными практиками.
4. Преимущества метода в тренинге:
Быстрое установление контакта с чувствами; Наглядность психологических механизмов; Развитие эмоционального интеллекта; Возможность немедленного применения в жизни.
5. Ограничения и риски:
Требует высокой квалификации ведущего; Возможность сильных эмоциональных реакций; Необходимость тщательного отбора участников; Трудно применять в больших группах.
Эффективность гештальт-подхода в СПТ особенно проявляется в тренингах:
Самопознания и личностного роста; Эмоциональной компетентности; Межличностного общения; Управления стрессом.
Ключевое достоинство метода - развитие способности к завершению ситуаций и целостному восприятию себя и других, что делает его ценным инструментом в работе тренера.

21. Роль ведущего в тренинге.

Ответ: Ведущий тренинга выступает ключевой фигурой, обеспечивающей эффективность группового процесса. Его деятельность многогранна и требует сочетания профессиональных знаний, практических навыков и личностных качеств. 1. Основные функции ведущего: Организационная: Планирование структуры занятий Подбор методов и упражнений Контроль временных рамок Создание рабочей атмосферы Содержательная: Предоставление теоретического материала Демонстрация техник и приемов Координация групповых обсуждений Контроль соответствия содержания целям тренинга Психологическая: Регулирование групповой динамики Обеспечение психологической безопасности Поддержка участников Разрешение конфликтных ситуаций 2. Профессиональные роли ведущего: Эксперт - носитель специальных знаний и навыков Фасилитатор - организатор группового взаимодействия Модератор - регулятор дискуссий и обсуждений Наблюдатель - аналитик групповых процессов Тьютор - индивидуальный помощник участников 3. Ключевые компетенции: Профессиональные: Знание групповой динамики Владение методами СПТ Навыки психодиагностики Способность к импровизации Личностные: Эмпатия и эмоциональный интеллект Стрессоустойчивость Коммуникативная компетентность Рефлексивные способности Организационные: Тайм-менеджмент Гибкость в планировании Способность мотивировать группу 4. Стили руководства группой: Директивный - четкое

структурирование процесса Демократический - совместное принятие решений Неформальный - акцент на самоорганизацию группы Оптимальным является гибкое сочетание стилей в зависимости от этапа тренинга и особенностей группы. 5. Этические аспекты: Конфиденциальность Ненанесение вреда участникам Уважение автономии личности Профессиональные границы 6. Типичные ошибки: Чрезмерная централизация внимания Игнорирование групповой динамики Несоблюдение баланса между теорией и практикой Пренебрежение индивидуальными особенностями участников Эффективность работы ведущего определяется: Достижением заявленных целей тренинга Позитивными изменениями участников Гармоничным развитием групповых процессов Способностью создавать "безопасную среду" Главная задача ведущего - не передача готовых знаний, а создание условий для самораскрытия и развития участников через групповое взаимодействие.

22. Фазы социально-психологического тренинга, их содержание.

Ответ: Социально-психологический тренинг (СПТ) представляет собой структурированный процесс, состоящий из последовательных этапов, каждый из которых выполняет специфические функции и имеет особое содержание. 1. Подготовительная фаза Цель: Создание условий для эффективной работы группы Содержание: Формулировка целей и задач тренинга Разработка программы и подбор методик Комплектование группы (принцип гомогенности/гетерогенности) Подготовка материально-технической базы 2. Фаза знакомства и ориентации (5-15% времени) Цель: Формирование работоспособности группы Содержание: Установление контакта между участниками Разъяснение правил групповой работы Снятие первичного напряжения Заключение психологического контракта Методы: Разогревающие упражнения, игры на знакомство 3. Фаза конфронтации (10-20% времени) Цель: Преодоление сопротивления изменениям Содержание: Проявление скрытых конфликтов Проверка границ допустимого поведения Формирование групповых норм Распределение ролей в группе Методы: Дискуссии, ролевые игры, анализ трудных ситуаций 4. Фаза продуктивной работы (50-70% времени) Цель: Достижение основных задач тренинга Содержание: Отработка новых моделей поведения Развитие самосознания и рефлексии Освоение коммуникативных навыков Анализ групповой динамики Методы: Психодрама, проективные техники, кейс-анализ 5. Фаза завершения (10-15% времени) Цель: Интеграция полученного опыта Содержание: Подведение итогов работы Рефлексия личных достижений Проработка вопросов завершения отношений Планирование применения навыков Методы: Обратная связь, ритуалы прощания, упражнения на перспективу 6. Посттренинговая фаза Цель: Закрепление результатов Содержание: Оценка эффективности тренинга Поддержка изменений участников Планирование дальнейшей работы Особенности: Длительность фаз может варьироваться в зависимости от целей группы Возможны возвраты к предыдущим этапам Каждая фаза требует специфических методов работы Критерии эффективности: Плавность переходов между фазами Соответствие методов этапу группового развития Учет индивидуальных особенностей участников Понимание фазовой структуры СПТ позволяет ведущему осознанно управлять групповыми процессами и достигать поставленных целей.

23 Методы диагностики коммуникативной компетентности в социально-психологическом тренинге.

Ответ: В социально-психологическом тренинге диагностика коммуникативной компетентности является ключевым элементом, так как она позволяет выявить уровень развития межличностных навыков участников и их способность эффективно взаимодействовать в группе. Существует несколько методов, применяемых для этой диагностики. Во-первых, можно использовать наблюдение. Тренеры могут следить за взаимодействиями участников в процессе групповых заданий или ролевых игр. Это позволяет оценить, как участники используют вербальные и невербальные средства коммуникации, их активность в обсуждениях и способность слушать других. Во-вторых, применяются психологические тесты, направленные на оценку коммуникативных навыков. Например, используются стандартизированные опросники, которые помогают определить уровень эмпатии, ассертивности и стиля общения каждого участника. Эти данные могут дать более глубокое понимание сильных и слабых сторон коммуникативной компетентности. Третий метод — это работа в парах или небольших группах, где участники могут поработать над конкретными задачами. Такие задания часто требуют от участников совместного решения проблем или выполнения заданий, что является хорошей возможностью для тренеров оценить, как участники взаимодействуют друг с другом, как они строят диалог и поддерживают коммуникацию. Кроме того, важно проводить обратную связь после выполнения заданий. Участники могут делиться своими впечатлениями и оценивать действия коллег, что позволяет выявить области для улучшения и формировать самосознание в вопросах коммуникации. Таким образом, методы диагностики коммуникативной компетентности в социально-психологическом тренинге разнообразны и позволяют комплексно оценить межличностные навыки участников.

24. Организация и проведение групповой дискуссии.

Ответ: Организация и проведение групповой дискуссии в контексте социально-психологического тренинга требует внимательного планирования и продуманного подхода. Групповая дискуссия — это эффективный метод, позволяющий участникам делиться мнениями, обмениваться идеями и углублять понимание рассматриваемых тем. Для успешного проведения такой дискуссии необходимо несколько ключевых этапов. Сначала важно определить цель дискуссии. Это может быть, например, решение конкретной проблемы, обсуждение определенной темы или выявление мнений участников по какому-либо вопросу. После определения цели необходимо отобрать участников, исходя из их социального опыта и интересов, чтобы обеспечить разнообразие точек зрения и активное вовлечение. Второй этап — создание благоприятной атмосферы для обсуждения. Важно установить правила, способствующие открытому и уважительному общению, такие как активное слушание и запрет на перебивания. Также стоит обозначить временные рамки для дискуссии, чтобы каждый участник успел высказаться. На этапе проведения дискуссии модератор играет ключевую роль. Он должен направлять обсуждение, задавать уточняющие вопросы и поддерживать равное участие всех членов группы. Модератор также может использовать различные техники, такие как «мозговой штурм» или ролевые игры, чтобы стимулировать активность участников. Модератор должен обобщить основные идеи, услышанные в ходе дискуссии, и обсудить с участниками возможные выводы и дальнейшие шаги. Таким образом, организация и проведение групповой дискуссии в

рамках социально-психологического тренинга способствуют развитию коммуникативных навыков, укреплению взаимопонимания и активной работе в группе.

25 Ведущие принципы организации социально-психологического тренинга.

Ответ: В организации социально-психологического тренинга важно учитывать несколько ведущих принципов, которые влияют на эффективность его проведения и достижения поставленных целей. Первым принципом является создание безопасной и доверительной атмосферы. Участники должны ощущать себя комфортно, чтобы свободно выражать свои мысли и чувства, не боясь осуждения. Это способствует открытости и искреннему взаимодействию внутри группы. Вторым принципом является активное вовлечение всех участников. Это означает, что тренер должен использовать разнообразные методы, такие как ролевые игры, обсуждения и групповые задания, чтобы каждый мог внести свой вклад в общий процесс. Активное участие способствует лучшему усвоению материала и развитию навыков. Третьим важным принципом является индивидуализация подхода к каждому участнику. Важно понять, что группа состоит из различных личностей с уникальным опытом и потребностями. Проведение индивидуальных бесед и получение обратной связи помогают учитывать особенности каждого человека и подбирать наиболее подходящие методы работы. Четвертым принципом является ориентация на практическое применение полученных знаний и навыков. Тренинг должен быть сконцентрирован на решении реальных жизненных задач участников, чтобы они могли применять свои новые знания в повседневной жизни. Ключевым является принцип рефлексии. После завершения тренинга участникам следует обсудить, что они узнали, какие чувства испытывали и как могут использовать полученный опыт в будущем. Это позволяет закрепить результаты тренинга и способствует личностному росту. Таким образом, соблюдение этих принципов способствует созданию качественного и результативного социально-психологического тренинга.

4.1Основная литература

1.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

2.Невеев, А. Б. Тренинг в организации: учебное пособие / А. Б. Невеев. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1217281

3 .Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470461

4.2Дополнительная литература

1.Родин, В. Ф. Тренинг профессионального общения: монография / В. Ф. Родин. -

Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. - 171 с. - ISBN 978-5-238-03402-7. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1376402
2.Сухова, Е. В. Технологии тренинга: учебник / Е.В. Сухова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/980413. - ISBN 978-5-16-014408-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/980413

Оценочные средства
Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый
Время 1-3 минуты

ОПК-5 Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
ОПК-5.1 Знает основные техники при реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

Вопрос 1: Представление о психологическом тренинге имеет достаточно длительную историю. Групповые методы использовались первоначально как:
A) Методы лечения
B) Игровые методы
C) Методы обучения
D) Методы гипноза
Ответ: A

Вопрос 2: Назовите первого автора научно-теоретического объяснения происходящих в группе процессов, теории «животного магнетизма»
A) Зигмунд Фрейд
B) Франц Анто Месмер
C) Альфред Адлер
D) Курт Левин
Ответ: B
Вопрос 3: Автором тренинга рационального познания и саморазвития или анализа взаимодействия, в основе которого лежит теория о том, что каждый индивид существует в одном из трех основных состояний, именуемых состояниями Эго: «родитель», «взрослый», «ребенок», является:
A) Зигмунд Фрейд
B) Альфред Адлер
C) Курт Левин
D) Эрик Берн
Ответ: D
Вопрос 4: Автором тренинга самоактуализации и самореализации, гештальт-

подхода в групповой работе считается:
A) Фредерик Перлз
B) Курт Левин
C) Зигмунд Фрейд
D) Эрик Берн
Ответ: А

II Тип задания: сопоставление, последовательность
Уровень сложности: повышенный
Время 3-5 мин.

Вопрос 1: Соотнесите форму практической психологии и парадигму направления, которой придерживается проводящий тренинговые занятия.
В таблице ниже приведены форм тренинга и его парадигма направления
Напишите номер соответствующей формы с буквой направления рядом

	Форма тренинга		Парадигма направления
1	Тренинг как своеобразная форма дрессуры	А	самостоятельный поиск участниками тренинга способов решения собственных психологических проблем
2	2. Тренинг как тренировка	Б	целью которого является, прежде всего, передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков.
3	3. Тренинг как форма активного обучения	В	при которой жесткими манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные модели поведения, а при помощи отрицательного подкрепления «стираются» вредные, ненужные, по мнению ведущего
4	4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников	Г	в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения

Ответ: 1 в. 2 г, 3 б, 4 а
Вопрос 2: Соотнесите названия роли ведущих тренинга и парадигму манипулятивного воздействия на тренинге.
В таблице ниже приведены названия роли ведущих тренинга и парадигмы манипулятивного воздействия
Напишите номер соответствующей названия роли ведущих тренинга с буквой парадигмы манипулятивного воздействия рядом

	Роли ведущих тренинга		Парадигма манипулятивного воздействия

1	«Дрессировщик»	А	делегирует участникам только малую часть ответственности и занимается «натаскиванием» для развития необходимых умений и навыков.
2	«Тренер»	Б	полностью берет на себя ответственность за изменения участников и абсолютно не интересуется уровнем осознанности групповых и внутриличностных процессов.
3	«Учитель»	В	берет на себя ответственность только за создание для участников благоприятных и безопасных условий, в которых возможен старт самоизменений.
4	«Ведущий»	Г	способен осуществлять сотрудничество с участниками, однако занимает обычно позицию «сверху» и не рискует полностью отдавать членам группы ответственность за них.

Ответ: 1 б, 2а, 3г, 4в

Вопрос 3: Соотнесите названия основных принципов тренинга и их содержание.

В таблице ниже приведены названия основных принципов тренинга и их содержание

Напишите номер соответствующего названия принципа тренинга с буквой его содержания рядом

	Принцип		Содержание
1	«Здесь и теперь»	А	Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем…», «у нас мнение другое…» и т.п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли на аморфное «мы».
2	Искренность и открытость	Б	Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на

			настоящем способствует глубокой рефлексии участников, сосредоточению внимания на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.
3	Принцип Я	В	Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом.
4	Конфиденциальность	Г	Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно оставаться внутри группы. Это естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и способствует самораскрытию.

Ответ: 1 б, 2 в, 3а, 4 г

Вопрос 4: Соотнесите авторов тренинга и названия трениговых групп ими созданные.

В таблице ниже приведены названия тренингов и их авторы

Напишите номер соответствующего тренинга с буквой его автора рядом

	Тренинг		Автор
1	Тренинг рационального самопознания и саморазвития	А	Д.Уотсон
2	Тренинг самоактуализации и самоопределения	Б	Дж.Морено
3	Тренинг бихевиорально ориентированных групп	В	Ф.Перлз
4	Тренинг психодрамы	Г	Э.Берн

Ответ: 1 г, 2 в, 3 а, 4 б

III Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Время 5-10 мин.

Вопрос №1: Назовите известно социального психолога, основателя тренинга развития личности в межличностном пространстве, специалиста по проблемам групповой динамики и социального воздействия

Эталонный ответ: Курт Левин

Вопрос №2: Назовите авторов (отечественного и зарубежного) бихевиорально ориентированных групп (Б-группы) тренинга жизненных умений

Эталонный ответ: И.П. Павлов, Д. Уотсон

Вопрос №3: Назовите основателя психодраматического подхода (Пси-группы) тренинга решения личностных проблем, разработчика методов социометрии и социодрамы
Эталонный ответ: Д.Л. Морено
Вопрос №4: Назовите основателя В-группы, тренинга свободного самоопределения группы, где главная задача – актуализировать возможности человека, рост и развитие личности.
Эталонный ответ: Карл Роджерс

IV Тип задания: задание с развернутым ответом
Уровень сложности: высокий
Время 5-10 мин
ОПК – 5.2 Проводит мероприятия профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

Вопрос №1: Эта фаза по времени короткая, не очень насыщенная упражнениями и техниками. Обычно рекомендуется использовать двигательные упражнения, телесные контакты, упражнения на использование дистанции и непосредственное взаимодействие – динамичные упражнения, в ходе которых тренер следит за выполнением принятых групповых норм, а участники группы обучаются языку тренинга.
Назовите фазу тренинга.
Эталонный ответ: Фаза разогрева, обычно рекомендуется использовать двигательные упражнения, телесные контакты, упражнения на использование дистанции и непосредственное взаимодействие – динамичные упражнения, в ходе которых тренер следит за выполнением принятых групповых норм, а участники группы обучаются языку тренинга.
Вопрос №2: Данная фаза тренинга характеризуется определенной динамикой: от формирования эмоционально-оценочной шкалы до момента самопринятия и коррекции самооценки.
На начальном этапе (формирование эмоционально-оценочной шкалы) отношения регулируются сугубо эмоциональными и субъективными впечатлениями друг о друге. Группа поляризуется на предпочитаемых и непредпочитаемых. Здесь работают все механизмы формирования первого впечатления о человеке (значение имеют внешний вид, степень привлекательности и т.д.).
На втором этапе тренер, создавая ситуацию общения, вносит элемент регуляции в группу. Это позволяет участниками группы осознать свое положение в ней. Эмоциональная поляризация остается в силе, но намечается дивергенция (слияние) позиций под влиянием групповых норм. Тренерские оценки достаточно значимы, поэтому их использование возможно в крайнем случае: например, можно похвалой повысить статус совсем изолированного участника.
На третьем этапе формируется новая групповая поляризация и создается определенная иерархия, которую возглавляют наиболее успешные. Идет перераспределение статусов в группе. Такое смещение иерархии является хорошим диагностическим моментом.

Назовите фазу тренинга.
Эталонный ответ: Фаза лабилизации. Этот процесс обычно проходит через осознание своей некомпетентности в определенной ситуации, т. е. тренер ставит определенную задачу перед группой, а группа не справляется с ней.
Вопрос №3: Посмотрите пример упражнения:
Цель – настроить участников на серьезное отношение к тренинговой работе; научить их внимательно слушать выступления каждого члена группы, с тем чтобы уметь слышать друг друга, подмечать особенности каждого человека
Продолжительность выполнения – 20 мин. Оснащение: цветные карандаши, бумага, булавки. Участники группы высказывают свои ожидания и опасения; оформляют бейджики, на которых рисуют свою эмблему и девиз.
Как оно называется и какая у него цель.
Эталонный ответ: Знакомство
Вопрос №4: Посмотрите пример упражнения:
Цель тренинга – овладение методами активизации мотивов человека и использования энергии актуально действующих мотивов (овладение методами создания и усиления рабочей мотивации). Задача тренинга – создание условий, в которых участники испытают на себе действие мотивационных сил, позволят этим силам свободно проявляться, научатся управлять ими и специально вызывать их. Участники тренинга – руководители среднего, высшего звена.
Как одним словом называются подобные виды тренингов?
Эталонный ответ: мотивационные. Мотивационные тренинги включают в себя упражнения на командообразование, которые помогают улучшить коммуникацию и доверие между членами команды. Например, упражнения на построение доверия могут включать в себя задания, где участники должны полагаться друг на друга для достижения общей цели.