

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

Утверждаю
Декан СПФ

_____ Т. В. Поштарева

«23» мая 2022 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Методика проведения тренинга и супервизия»

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы: Общая психология и психологическое консультирование

Квалификация выпускника: Бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Год начала подготовки – 2022

Разработана

д-ром пед. наук, проф. кафедры СГД

_____ Т. В. Поштарева

Согласована

зав. выпускающей кафедры

_____ Е. В. Смирнова

Рекомендована

на заседании кафедры СГД

от «23» мая 2022 г.

протокол № 11

Зав. кафедрой _____ Е. В. Смирнова

Одобрена

на заседании учебно-методической

комиссии СПФ

от «23» мая 2022 г.

протокол № 9

Председатель УМК _____

Т. В. Поштарева

Ставрополь, 2022 г.

Содержание

	Стр.
1. Цели освоения дисциплины	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	3
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
4. Объем дисциплины и виды учебной работы	3
5. Содержание и структура дисциплины	5
5.1. Содержание дисциплины	5
5.2. Структура дисциплины	5
5.3. Занятия семинарского типа	6
5.4. Курсовой проект (курсовая работа, реферат, контрольная работа)	6
5.5. Самостоятельная работа	6
6. Образовательные технологии	7
7. Фонд оценочных средств (оценочные материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	7
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	7
8.1. Основная литература	7
8.2. Дополнительная литература	7
8.3. Программное обеспечение	7
8.4. Профессиональные базы данных	7
8.5. Информационные справочные системы	8
8.6. Интернет-ресурсы	8
8.7. Методические указания по освоению дисциплины	8
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	15
10. Особенности освоения дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья	15
Приложения к рабочей программе дисциплины	17

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Методика проведения тренинга и супервизия» являются:

- формирование у обучающихся целостного представления об основных приемах, технологиях и методах проведения социально-психологического тренинга и супервизии, как формы профессиональной психологической поддержки практикующего психолога;
- развитие у обучающихся навыков эффективного ведения группы и отслеживание групповых процессов, в рамках социально-психологического тренинга;
- развитие у обучающихся практических умений и навыков в области применения упражнений социально-психологического тренинга и навыков профессионального отслеживания клиентской динамики путем проведения и участия в супервизии, как форме профессиональной поддержки.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Методика проведения тренинга и супервизия» относится к обязательной части Дисциплины (модули) Блок 1(Б.1. Б. 17.) и находится в логической и содержательно-методической связи с другими дисциплинами.

Предшествующие дисциплины (курсы, модули, практики)	Последующие дисциплины (курсы, модули, практики)
Конфликтология	Психология личности
Специальная психология	Психологическая коррекция
Учебно-ознакомительная практика	Тренинг развития межличностной коммуникации
	Психология общения
	Производственная практика в профильных организациях

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2. Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия. Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе. Владет навыками социального взаимодействия и работы в команде
ОПК-7 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	ОПК-7.1. Поддерживает уровень профессиональной компетенции	Знать виды и методы тренинга Уметь подбирать методы ведения тренинга Владеть навыками применения методов тренинга целью поддержки профессиональной компетенции
	ОПК-7.2. Осуществляет профессиональную деятельность на основе работы под супервизией	Знать основы супервизии Уметь осуществлять профессиональную деятельность на основе работы под супервизией Владеть навыками реализации средств, направленных на предупреждение профессиональных рисков

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общий объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	триместр
		А
Контактная работа (всего)	66	66
в том числе:		
1) занятия лекционного типа (ЛК)	26	26
из них		
– лекции	26	26
2) занятия семинарского типа (ПЗ)	40	40

из них		
– семинары (С)	6	6
– практические занятия (ПР)	34	34
– лабораторные работы (ЛР)	-	-
3) групповые консультации	-	-
4) индивидуальная работа	-	-
5) промежуточная аттестация	-	-
Самостоятельная работа (всего) (СР)	42	42
в том числе:		
Курсовой проект (работа)	-	-
Расчетно-графические работы	-	-
Контрольная работа	-	-
Реферат		
Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	42	42
Подготовка к аттестации		
Общий объем, час	108	108
Форма промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	триместр
		Б
Контактная работа (всего)	44	44
в том числе:		
1) занятия лекционного типа (ЛК)	20	20
из них		
– лекции	20	20
2) занятия семинарского типа (ПЗ)	24	24
из них		
– семинары (С)	2	2
– практические занятия (ПР)	22	22
– лабораторные работы (ЛР)	-	-
3) групповые консультации	-	-
4) индивидуальная работа	-	-
5) промежуточная аттестация	-	-
Самостоятельная работа (всего) (СР)	64	64
в том числе:		
Курсовой проект (работа)	-	-
Расчетно-графические работы	-	-
Контрольная работа	-	-
Реферат		
Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	64	64
Подготовка к аттестации	-	-
Общий объем, час	108	108
Форма промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

5. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание дисциплины

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)
1.	Виды тренингов и организационные основы их проведения	Виды тренинга. Их характеристика. Организационные основы подготовки тренинга: требования к помещению, оборудованию. Виды групп. Алгоритм проектирования тренинга. Взаимодействие в треугольнике «Заказчик-Тренер-Участник». Навыки проведения переговоров – диагностическое интервью. Формулирование целей и задач тренинга. Члены групп, их цели и роли. Проблема отбора участников тренинговой группы. Этические принципы тренинговой работы. Требования к подготовке ведущего.
2.	Групповая динамика тренинговой группы. Особенности командной работы.	Установка и поддержка контактов, обеспечивающих успешную работу в коллективе. Основные приемы и нормы социального взаимодействия. Особенности работы в команде. Факторы группового процесса. Значение межличностных отношений. Динамика группы. Факторы, определяющие динамику жизни группы. Периодизация. Задачи группы и стратегии группового ведения. Оценка эффективности групповой деятельности. Межличностное взаимодействие как психотерапевтический фактор. Обратная связь как фактор осознания.
3.	Методы тренинга	Методы, применяемые в тренинге. Подбор методов ведения тренинга. Методы организации презентации участников. Методы снятия напряжения и разминки. Ролевая игра как полифункциональный инструмент тренера. Модерация. Практические упражнения. Дискуссии. Мини-лекции. Моделирование ситуационных задач и др. Применение методов тренинга с целью поддержки профессиональной компетенции.
4.	Структура и последовательность супервизии	Современные представления о супервизии. Теоретические основы супервизии. Функции и цели супервизии. Модели, типы и виды супервизии. Супервизорские отношения. Соппротивление супервизируемого и его потребности. Фокусы внимания супервизора. Работа с запросом на супервизию. Средства, направленные на предупреждение профессиональных рисков. Психологическая супервизия в менеджменте (коучинг).
5.	Особенности супервизии группового процесса	Работа с клиентом во время супервизии. Фазы супервизии. Границы в супервизии. Педагогические и супервизорские аспекты обучения консультантов.

5.2. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Количество часов				
		Всего	ЛК	С	ПР	СР
1.	Виды тренингов и организационные основы их проведения	14	2	2	2	8
2.	Групповая динамика тренинговой группы. Особенности командной работы.	14	2	2	2	8
3.	Методы тренинга	52	16		26	10
4.	Структура и последовательность супервизии	14	2	2	2	8
5.	Особенности супервизии группового процесса	14	4		2	8
	Групповые консультации					
	Промежуточная аттестация (зачет)					
	Подготовка к аттестации					
	<i>Общий объем</i>	<i>108</i>	<i>26</i>	<i>6</i>	<i>34</i>	<i>42</i>

Очно-заочная форма обучения

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Количество часов				
		Всего	ЛК	С	ПР	СР
1.	Виды тренингов и организационные основы их проведения	16	2		2	12

	проведения					
2.	Групповая динамика тренинговой группы. Особенности командной работы.	18	2	2	2	12
3.	Методы тренинга	42	10		16	16
4.	Структура и последовательность супервизии	16	2		2	12
5.	Особенности супервизии группового процесса	16	4		-	12
	Групповые консультации					
	Промежуточная аттестация (зачет)					
	Подготовка к аттестации					
	<i>Общий объем</i>	<i>108</i>	<i>20</i>	<i>2</i>	<i>22</i>	<i>64</i>

5.3. Занятия семинарского типа

ОФО

№ п/п	№ раздела (темы)	Вид занятия	Наименование	Количество часов
1.	1.	С/ПР	Виды тренингов и организационные основы их проведения	2/2
2.	2.	С/ПР	Групповая динамика тренинговой группы. Особенности командной работы.	2/2
3.	3.	С/ПР	Методы тренинга	-/26
4.	4.	С/ПР	Структура и последовательность супервизии	2/2
5.	5.	С/ПР	Особенности супервизии группового процесса	-/2
			Общий объем	6/34

ОЗФО

№ п/п	№ раздела (темы)	Вид занятия	Наименование	Количество часов
1.	1.	С/ПР	Виды тренингов и организационные основы их проведения	-/2
2.	2.	С/ПР	Групповая динамика тренинговой группы. Особенности командной работы.	2/2
3.	3.	С/ПР	Методы тренинга	-/16
4.	4.	С/ПР	Структура и последовательность супервизии	-/2
5.	5.	С/ПР	Особенности супервизии группового процесса	-/-
			Общий объем	2/22

5.4. Курсовой проект (курсовая работа, реферат, контрольная работа)

Не предусмотрено

5.5. Самостоятельная работа

№ раздела (темы)	Виды самостоятельной работы	Количество часов ОФО	Количество часов ОЗФО
1-5.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка к устному опросу	42	64
1-5	Подготовка к аттестации	-	-

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации учебной работы на практических занятиях используются элементы тренинга.

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения MicrosoftPowerPoint.

При подготовке студентов применяется самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием информационных справочных систем и Интернет-ресурсов.

Интерактивные и активные образовательные технологии

№ раздела (темы)	Вид занятия (ЛК, ПР, С, ЛР)	Используемые интерактивные и активные образовательные технологии	Количество часов ОФО	Количество часов ОЗФО
3.	ПР	Упражнения социально-психологического тренинга	2	2
4.	ПР	Ситуационные задачи	2	2

Практическая подготовка обучающихся

№ раздела (темы)	Вид занятия (ЛК, ПР, ЛР)	Виды работ	Количество часов ОФО	Количество часов ОЗФО
-	-	-	-	-

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине приводятся в приложении.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490470>

2. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496086>

3. Залевский, Г. В. Психологическая супервизия : учебное пособие для вузов / Г. В. Залевский. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10431-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495120>

8.2. Дополнительная литература

1. Решетников, М. М. Психическая саморегуляция. Первая и вторая ступени : учебное пособие для вузов / М. М. Решетников. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 238 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06243-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/49347>

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>

3. Немов, Р. С. Психологическое консультирование : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488835>

4. Смолова, Л. В. Психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Смолова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 356 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12382-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491789>

8.3. Программное обеспечение

MicrosoftWindows, Яндекс 360, GoogleChrome, Яндекс.Браузер.

8.4. Профессиональные базы данных

База данных Scopus - <http://elsevierscience.ru/products/scopus/>

Международная реферативная база журналов и статей WebofScience - <https://www.clarivate.ru/products/web-of-science/>

8.5. Информационные справочные системы

1С: Библиотека - <https://www.sksi.ru/environment/eor/library/>

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru/>

Поисковые системы

Поисковая система Yandex - <https://www.yandex.ru/>

Поисковая система Rambler - <https://www.rambler.ru/>

8.6. Интернет-ресурсы

Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://www.window.edu.ru>

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - <http://school-collection.edu.ru/>

Электронная библиотека «Все учебники» - <http://www.vse-uchebniki.ru/>

Электронно-библиотечная система «IPRBooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>

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

Портал открытых данных - <https://data.gov.ru/>

Научная электронная библиотека «Киберленинка» - <http://cyberleninka.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru/>

Свободная энциклопедия «Википедия» - <https://ru.wikipedia.org>

Национальная Электронная Библиотека (НЭБ) - <https://нэб.рф>



8.7. Методические указания по освоению дисциплины

Аудиторные занятия планируются в рамках такой образовательной технологии, как проблемно-ориентированный подход с учетом профессиональных и личностных особенностей обучающихся. Это позволяет учитывать исходный уровень знаний обучающихся, а также существующие технические возможности обучения.

Методологической основой преподавания дисциплины являются научность и объективность.

Лекция является первым шагом подготовки студентов к практическим занятиям. Проблемы, поставленные в ней, на практическом занятии приобретают конкретное выражение и решение.

Преподаватель на вводной лекции определяет структуру дисциплины, поясняет цели и задачи изучения дисциплины, формулирует основные вопросы и требования к результатам освоения. При проведении лекций, как правило, выделяются основные понятия и определения.

На первом занятии преподаватель доводит до обучающихся требования к текущей и промежуточной аттестации, порядок работы в аудитории и нацеливает их на проведение самостоятельной работы с учетом количества часов, отведенных на нее учебным планом по направлению подготовки и рабочей программой по дисциплине.

Методические указания для подготовки к лекции

Аудиторные занятия планируются в рамках такой образовательной технологии, как проблемно-ориентированный подход с учетом профессиональных и личностных особенностей обучающихся. Это позволяет учитывать исходный уровень знаний обучающихся, а также существующие технические возможности обучения.

Методологической основой преподавания дисциплины являются научность и объективность.

Лекция является первым шагом подготовки студентов к практическим занятиям. Проблемы, поставленные в ней, на практическом занятии приобретают конкретное выражение и решение.

Преподаватель на вводной лекции определяет структуру дисциплины, поясняет цели и задачи изучения дисциплины, формулирует основные вопросы и требования к результатам освоения. При проведении лекций, как правило, выделяются основные понятия и определения. При описании закономерностей обращается особое внимание на сравнительный анализ конкретных примеров.

На первом занятии преподаватель доводит до обучающихся требования к текущей и промежуточной аттестации, порядок работы в аудитории и нацеливает их на проведение самостоятельной работы с учетом количества часов, отведенных на нее учебным планом по направлению подготовки и рабочей программой по дисциплине.

Рекомендуя литературу для самостоятельного изучения, преподаватель поясняет, каким образом максимально использовать возможности, предлагаемые библиотекой АНО ВО СКСи, в том числе ее электронными ресурсами, а также делает акцент на привлечение ресурсов сети Интернет и профессиональных баз данных для изучения практики.

Выбор методов и форм обучения по дисциплине определяется:

- общими целями образования, воспитания, развития и психологической подготовки обучающихся;
- особенностями учебной дисциплины и спецификой ее требований к отбору дидактических методов;
- целями, задачами и содержанием материала конкретного занятия;
- временем, отведенным на изучение того или иного материала;
- уровнем подготовленности обучающихся;
- уровнем материальной оснащенности, наличием оборудования, технических средств.

Лекции дают обучающимся систематизированные знания по дисциплине, концентрируют их внимание на наиболее сложных и важных вопросах.

Лекции обычно излагаются в традиционном или в проблемном стиле. Проблемный стиль позволяет стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся и их интерес к дисциплине, формировать творческое мышление, прибегать к противопоставлениям и сравнениям, делать обобщения, активизировать внимание обучающихся путем постановки проблемных вопросов, поощрять дискуссию. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть того или иного явления или процессов, выводы и практические рекомендации.

В конце лекции делаются выводы и определяются задачи на самостоятельную работу. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть того или иного явления или процессов, научные выводы и практические рекомендации. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов:

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используются при подготовке к и практическим занятиям. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися 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, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

Работа над литературой, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы. Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкуче с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование – один из эффективных способов усвоения письменного текста. Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста.

Методические указания по выполнению практических заданий

Ответы на вопросы проблемного характера

В процессе выполнения практических заданий, которые предполагают подготовку ответа на вопрос проблемного характера, мотивирующего студента к размышлению по поводу определенной проблемы или содержат требование прокомментировать высказывание того или иного мыслителя, следует придерживаться следующего алгоритма работы:

- 1) Необходимо определить ключевую проблему, содержащуюся в вопросе, и сформулировать ее суть;
- 2) Раскрыть свое понимание (интерпретацию высказанной идеи);
- 3) Обосновать и аргументировать собственную точку зрения по данному вопросу.

Выполнение подобных дидактических задач, содержащих определенную проблемную ситуацию, требующую непосредственного разрешения, активизирует процесс мышления, побуждая к аналитической деятельности, к мобилизации знаний, умения размышлять. Вхождение в процесс поиска решения придает вновь приобретаемому знанию личностный смысл и значение, способствует переводу из мировоззренческого плана восприятия в сферу формирования внутренних убеждений и активизации принципа деятельностного отношения к действительности.

Алгоритм выполнения задания:

- 1) В поставленном вопросе определить ключевую проблему;
- 2) Проработать идею, выражающее собственное отношение к проблеме и поддержать ее доказательством из соответствующих источников. Для аргументации необходимы ссылки точки зрения, цитаты других авторов, которые призваны усилить выдвинутые обучающимся аргументы.
- 3) Процесс выработки четкого и убедительного аргумента, подкрепленного логическим и последовательным интегрированием собранных материалов.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающегося

Для индивидуализации образовательного процесса самостоятельную работу (СР) можно разделить на базовую и дополнительную.

Базовая СР обеспечивает подготовку обучающегося к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. Базовая СР может включать следующие формы работ: изучение лекционного материала, предусматривающие проработку конспекта лекций и учебной литературы; поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса; выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях; изучение материала, вынесенного на самостоятельное изучение; подготовка к практическим занятиям; подготовка к контрольной работе или коллоквиуму; подготовка к зачету, аттестациям; написание реферата (эссе) по заданной проблеме.

Дополнительная СР направлена на углубление и закрепление знаний обучающегося, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины. К ней относятся: подготовка к экзамену; выполнение курсовой работы или проекта; исследовательская работа и участие в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах; анализ научной публикации по заранее определенной преподавателем теме; анализ статистических и фактических материалов по заданной теме, проведение расчетов, составление схем и моделей на основе статистических материалов и др.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная. Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям. Основными формами самостоятельной работы обучающегося с участием преподавателей являются: текущие консультации; коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин; прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий) и др.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Основными формами самостоятельной работы обучающихся без участия преподавателей являются: формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.); написание рефератов, эссе; подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, заданий); составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний (педагогических, психологических, методических и др.); углубленный анализ научно-методической литературы (подготовка рецензий, аннотаций на статью, пособие и др.); выполнение заданий по сбору материала во время практики; овладение студентами конкретных учебных модулей, вынесенных на самостоятельное изучение; подбор материала, который может быть использован для написания рефератов, курсовых и квалификационных работ; подготовка презентаций; составление глоссария, кроссворда по конкретной теме; подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения (круглые столы, диспуты, деловые игры); анализ деловых ситуаций (мини-кейсов). Границы между этими видами работ относительны, а сами виды самостоятельной работы пересекаются.

Методические указания по подготовке к решению ситуационных задач (кейсов):

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Case – пример, взятый из реального бизнеса, представляет собой не просто правдивое описание событий, а единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию.

Кейс-задача - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Методика решения кейсов

1. Понимание задачи

Одно из ваших первых обязательных действий – понять, что от вас требуется:

— усвоение какой учебной темы предполагает решение кейса;

— какого рода требуется результат;

— должны ли вы дать оценку тому, что произошло, или рекомендации в отношении того, что должно произойти;

— если требуется прогноз, на какой период времени вы должны разработать подробный план действий;

— какая форма презентации требуется, каковы требования к ней;

— сколько времени вы должны работать с кейсом?

2. Просмотр кейса

После того как вы узнали, каких действий от вас ждут, вы должны "почувствовать" ситуацию кейса:

— просмотрите его содержание, стараясь понять основную идею и вид предоставленной вам информации;

— если возникают вопросы, или рождаются важные мысли, или кажутся подходящими те или иные концепции курса, прочитав текст до конца, выпишите их;

— после этого прочтите кейс медленнее, отмечая маркером или записывая пункты, которые кажутся существенными.

3. Составление описания как путь изучения ситуации и определения тем

При просмотре кейса вам необходимо:

— структурировать ситуацию, оценивая одни аспекты как важные, а другие как несущественные;

— определить и отобразить все моменты, которые могли иметь отношение к ситуации. Из них вы сможете построить систему взаимосвязанных проблем, которые сделали ситуацию заслуживающей анализа;

— рассмотреть факторы, находящиеся вне прямого контекста проблемы, так как они могут быть чрезвычайно важны;

— опишите ситуацию (сравнивайте свои действия с поведением воспитателя, родителя, или ребёнка), ответив на вопросы:

Кто считает, что проблема, и почему?

На каком основании базируется мнение этих людей?

Что происходит (или не происходит), когда и где?

Какие связанные с происходящим вещи не являются проблемными и почему?

Что составляет более широкий контекст существующей ситуации?

Кто или что может влиять на проблемную ситуацию?

Есть ли другие заинтересованные лица, и кто они?

Каковы сдерживающие факторы, ограничивающие "пространство решения"?

4. Диагностическая стадия

Диагностическая стадия – одна из тех, к которым вы должны приложить максимум усилий, хотя ее успех зависит от эффективности предыдущих стадий:

— вспомните изученные вами ранее темы и проведите по ним мозговой штурм для выявления потенциально соответствующих кейсу теоретических знаний;

— вертикально структурируйте вопрос, начиная с тех, которые касаются отдельных работников, затем группы или подразделения, организации в целом и, наконец, окружающей среды. Таким образом, вы сможете создать матрицу основных вопросов и связанных с ними проблем и подумать о соответствующих концепциях для каждого "уровня".

— изучите обстоятельства возникновения ситуации;

— не забывайте возвращаться к информации кейса и более внимательно рассматривать факторы, ставшие важными в ходе диагностики. Вам нужно будет предъявить доказательства в поддержку вашего диагноза.

— отделяйте доказательства от предположений, факты от мнений и ставьте перед собой два вопроса: до какой степени вы уверены в правильности своих представлений и до какой степени их правильность важна для вашего диагноза.

5. Формулировка проблем

На этой стадии очень полезно письменно сформулировать ваше восприятие основных проблем.

Формулировка проблем окажется базисной точкой для последующих обсуждений:

— при наличии нескольких проблем полезно установить их приоритетность, используя следующие критерии: важность – что произойдет, если эта проблема не будет решена;

срочность – как быстро нужно решить эту проблему;

иерархическое положение – до какой степени эта проблема является причиной других проблем;

разрешимость – можете ли вы сделать что-либо для ее решения.

6. Выбор критериев решения проблемы

Сразу после выяснения структуры проблемы следует подумать о критериях выбора решений. В определенном смысле структура и определит критерии. Например, если выяснилось, что самая серьезная проблема связана с профессиональной культурой воспитателя, тогда решения должны будут повлиять на ее улучшение. Но если существуют также проблемы воспитания (обучения, развития) ребёнка, тогда будут критерии выбора, связанные и с ними.

7. Генерирование альтернатив

Достигнув ясного понимания своих целей, приняв решение о том, к каким областям проблемы вы хотите обратиться, и, имея достаточную уверенность, что проанализировали основные причины возникновения проблемы, вы должны обдумать возможные дальнейшие пути. Важно разработать достаточно широкий круг вариантов, опираясь на известные или изучаемые концепции, чтобы предложить лучшие способы действий, опыт решения других кейсов, креативные методы (мозговой штурм, аналогия и метафора, синектика и др.).

8. Оценка вариантов и выбор наиболее подходящего

На стадии выбора вариантов определите критерии предпочтительности варианта. Критерии выбора варианта должны быть основаны на том, в какой мере они способствуют решению проблемы в целом, а также по признакам выполнимости, быстроты, эффективности, экономичности. Каждый из критериев необходимо проанализировать с позиций всех групп интересов. При оценке вариантов вы должны подумать о том, как они будут воздействовать не только на центральную проблему, но и на всю ситуацию в целом. Определите вероятные последствия использования ваших вариантов.

9. Презентация ваших выводов

Методические указания по проведению упражнений социально-психологического тренинга:

Тренинг (от английского training – тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков, умений, личностных качеств.

Тренинг является многофункциональным методом для психологических изменений отдельной личности или группы с целью ее развития и гармонизации. Тренинг представляет собой совокупность отобранных и систематизированных методов воздействия, которые используются для коррекции поведения, развития личности, формирования навыков самопознания, самосовершенствования.

Специфическими чертами тренинга являются:

- наличие постоянной группы и ее пространственная организация;
- обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;
- ориентация на психологическую поддержку участников;
- атмосфера доброжелательности, свободы общения.

Цели тренинга конкретизируются в частных задачах:

- создание благоприятных условий для развития личности (физического, социального, духовно-нравственного, интеллектуального), формирования учебной мотивации;
- развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
- диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;
- изучение индивидуальных приемов межличностного взаимодействия для повышения его эффективности;
- приобретение коммуникативных умений и навыков;

- овладение тактиками и стратегиями конструктивного поведения в конфликтах;
- коррекция поведения, формирование и развитие социальных установок, необходимых для успешного взаимодействия с людьми в разных сферах жизнедеятельности;
- формирование профессионально значимых качеств и умений;
- развитие эмпатии, рефлексии, толерантности и пр.

Стоит отметить, что тренинг предполагает не только активную интеллектуальную деятельность его участников, но также работу с эмоциями и чувствами. Они позволяют очень быстро (за считанные дни) сплотить коллектив.

Достоинством тренинга, как формы проведения практических занятий, является высокая эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и саморазвития личности, а разнообразные методические приемы тренинга (ролевые игры, дискуссии, упражнения, анализ конкретных ситуаций и др.), игровые технологии (игры-знакомства, разминки, кооперативные игры и др.) выступают как современные составляющие учебного процесса.

В зависимости от того, на какую цель делается акцент в тренинге, их условно можно подразделить на два типа:

1. Инструментально-ориентированные тренинги, целью которых является овладение эффективными моделями поведения.

2. Личностно-ориентированные тренинги — тренинги, затрагивающие «Я» каждого члена группы и направленные на личностные изменения членов группы.

К первому типу, т. е. инструментально-ориентированным тренингам относится социально-психологический тренинг поведения.

Его цель — овладеть эффективными моделями поведения. К данной группе тренингов также относятся следующие виды:

- тренинг делового общения;
- тренинг уверенности в себе;
- тренинг социальных навыков и т. д.

Несмотря на разнообразие конкретных упражнений, приемов и техник, используемых в тренинговой работе, принято выделять несколько базовых методов тренинга. К таким базовым методам традиционно относят групповую дискуссию, игровые методы (ролевую и деловую игру) и психогимнастику.

Групповая дискуссия в тренинге — это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса.

Игра эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости, поскольку образует психологическую связь человека с его детством.

Приемы психогимнастики служат вспомогательным средством стимулирования активности и снятия усталости участников.

Правила и принципы проведения тренинга

Обучение с помощью тренингов существенно отличается от традиционных методов обучения (уроков, лекций, семинаров) не только по форме проведения, но и по основным принципам.

1. Принцип и правило максимальной активности.

В процессе тренинга дети должны вовлекаться в специально организованные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других, обсуждение своих и чужих действий. Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто процентов того, что делает сам.

2. Общение по принципу «здесь и теперь».

На тренинге дети общаются «здесь и теперь», т. е. обсуждают только то, что делается и говорится во время занятий. Считается, что таким образом уменьшается влияние психологической защиты и поддерживается психологическая безопасность.

3. Принцип и правило персонификации высказываний.

Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...», «я считаю...». Это важно, так как напрямую связано с одной из задач тренинга — научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть.

4. Принцип творческой позиции. Правило отсутствия критики и безоценочности высказываний.

В целях создания условий для творческой активности любая критика на тренинге должна быть сведена к минимуму и касаться только конкретного высказывания или поведения, а не личности.

5. Принцип партнерского общения. Правило доброжелательности. Партнерским общением является такое, при котором учитываются особенности каждого участника, его чувства, эмоции, переживания, создавая в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости.

6. Принцип объективности. Правило обратной связи.

Важнейшие моменты тренинга — осознание детьми мотивов своего поведения, переход от импульсивных действий к сознательной саморегуляции. Именно это позволяет ребенку не только на тренинге, но и в дальнейшем управлять своим внешним поведением и собственным внутренним миром. Поэтому так важны обсуждения всего, что происходит в группе.

7. Необходимо отметить, что в тренинговых группах, которые добровольно посещают незнакомые между собой люди, существует обязательное правило строгой конфиденциальности и доверительности общения.

8. Искренность и открытость. Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. В самом деле, с какой стати дети, пока еще практически незнакомые, станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное педагогом, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

9. Кроме того, всем детям предлагается выбрать себе на время тренинговой работы "игровое имя" – то имя, по которому все остальные обязаны обращаться к нему.

Уже эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу детей. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат. Дети, осознавая это, начинают сами следить за соблюдением групповых норм.

Методические указания по изучению специальной методической литературы и анализа научных источников

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность обучающемуся сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов обучающийся будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в приведенном в ФОС перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации.

Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм: медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного; выделить ключевые слова в тексте; постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Методические указания по подготовке к тестированию

Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

– Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

– Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

– Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

– Если вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

– Лучше думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Кроме того, выполнение этой рекомендации даст еще один психологический эффект – позволит забыть о неудаче в ответе на предыдущий вопрос, если таковая имела место.

– Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

– Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность описок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

– Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что обучающийся забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания, и будет надеяться на удачу. Если уверенности в правильности ответа нет, но интуитивно появляется предпочтение, то психологи рекомендуют доверять интуиции, которая считается проявлением глубинных знаний и опыта, находящихся на уровне подсознания.

– При подготовке к тесту или даже экзамену не следует просто заучивать раздел учебника, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем, внимательное изучение исторических карт. Большую помощь оказывают разнообразные опубликованные сборники тестов, Интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля. Именно такие навыки не только повышают эффективность подготовки, позволяют более успешно вести себя во время экзамена, но и вообще способствуют развитию навыков мыслительной работы.

Методические указания по подготовке к устному опросу

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу на семинарских занятиях. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к семинарским занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей учебной программе и доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам. В среднем, подготовка к устному опросу по одному занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме зачета определяются на основании результатов текущего контроля успеваемости студента в течение периода обучения.

На промежуточной аттестации определяется качество и объем усвоенных студентами знаний, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения, а также умение работать с нормативными документами в рамках дисциплины. Она может проводиться в устной или письменной формах. Форму проведения определяет кафедра.

Подготовка к промежуточной аттестации – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех. Залогом успешной сдачи промежуточной аттестации является систематическая работа над учебной дисциплиной в течение семестра. Подготовку желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины.

Целесообразно пошаговое освоение материала, выполнение различных заданий по мере изучения соответствующих содержательных разделов дисциплины. Если, готовясь к промежуточной аттестации, вы испытываете затруднения, обращайтесь за советом к преподавателю, тем более что при систематической подготовке у вас есть такая возможность.

Готовясь к промежуточной аттестации, лучше всего сочетать повторение теоретических вопросов с выполнением практических заданий. Требования к знаниям студентов определены федеральным государственным образовательным стандартом и рабочей программой дисциплины.

Цель промежуточной аттестации — проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации, дефиниций и категорий права. Оценке подлежат правильность и грамотность речи студента, а также его достижения в течение семестра.

Дополнительной целью промежуточной аттестации является формирование у студентов таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, принципиальность, самостоятельность. Таким образом, проверяется сложившаяся у студента система знаний по дисциплине, что играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению им фундаментальной и профессиональной подготовки.

При подготовке к промежуточной аттестации важно правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть на качественно высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Во время подготовки к студентам также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении основных тем курса в течение триместра. Это позволяет им уяснить логическую структуру дисциплины, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы ее развития.

Самостоятельная работа по подготовке к промежуточной аттестации во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачет, так, чтобы за предоставленный для подготовки срок он смог равномерно распределить приблизительно равное количество вопросов для ежедневного изучения (повторения). Важно, чтобы один последний день (либо часть его) был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить усвоение материала.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа используются аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения: экраном, проектором, ноутбуком (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются аудитория, оснащенная учебной мебелью, экраном, ноутбуком и проектор (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Для самостоятельной работы обучающихся используется аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для практической подготовки обучающихся используются аудитория, оснащенная учебной мебелью, экраном, ноутбуком и проектор (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Использование интернет-ресурсов предполагает проведение занятий в компьютерных классах с выходом в Интернет. В компьютерных классах обучающиеся имеют доступ к информационным ресурсам, к базе данных библиотеки (электронно-библиотечная система– <http://www.iprbookshop.ru/> <https://urait.ru>).

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (тьютора), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а также в отдельных группах.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– присутствие тьютора, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

– письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,

– специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),

– индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,

– при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

– обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

– обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются тьютору;

– по желанию студента задания могут выполняться в устной форме.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ по дисциплине «Методика проведения тренинга и супервизия»

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Описание показателей оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели оценивания и оценочные средства для оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Показатели оценивания (результаты обучения)	Процедуры оценивания (оценочные средства)	
			текущий контроль успеваемости	промежуточная аттестация
УК-3Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2. Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия	Устный опрос (вопрос № 1-26);	Устный опрос (вопрос № 1-4)
		Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе	Практические задания (№ 3,4,7,10,14) Ситуационные задачи (№1-11)	Ситуационная задача (№ 11, 4) Практические задания (№ 3)
		Владеет навыками социального взаимодействия и работы в команде	Практические задания (№ 1-4) Ситуационные задачи (№1-11)	Ситуационная задача (№ 4,10,11) Практические задания (№ 1,2)
ОПК-7 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	ОПК-7.1. Поддерживает уровень профессиональной компетенции	Знает виды методов тренинга	Устный опрос (вопрос № 5-14) Тест	Устный опрос (вопрос № 5-7)
		Умеет подбирать методы ведения тренинга	практические задания (№1-2); Ситуационные задачи (№ 5-7)	Ситуационные задачи (№ 6,7)
		Владеет навыками применения методов тренинга с целью поддержки профессиональной компетенции	Ситуационные задачи (№ 5-7)	Ситуационные задачи (№ 5-7)
	ОПК-7.2. Осуществляет профессиональную деятельность на основе работы под	Знать основы супервизии	Устный опрос (вопрос № 15-26)	Устный опрос (вопрос № 15,18,, 20, 21, 23-26)
		Уметь осуществлять профессиональную	Ситуационная задача (кейс) (№1-	Ситуационная задача (кейс)

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции супервизией	Показатели оценивания (результаты обучения)	Процедуры оценивания (оценочные средства)	
			текущий контроль успеваемости	промежуточная аттестация
		деятельность на основе работы под супервизией	11) практические задания (№3,4)	(№1,2)
		Владеть навыками реализации и средств, направленных на предупреждение профессиональных рисков	Ситуационная задача (кейс) (№7-9)	Ситуационная задача (кейс) (№8,9)
Знания, умения, навыки УК-3.2, ОПК-7				зачет

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

2.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках текущего контроля успеваемости

Процедура оценивания происходит с использованием метода оценивания качества выполнения практических заданий и ситуационных задач, уровня подготовки студента при ответе на вопросы при устном опросе. Все виды текущего контроля осуществляются на занятиях семинарского типа.

Методическое описание подготовки и проведения устного опроса

Устные опросы проводятся преподавателем во время аудиторных занятий (лекционных или практических).

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем занятии.

Количество вопросов определяется преподавателем.

Время проведения опроса от 10 минут до 1 академического часа.

Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Перечень вопросов для проведения устных опросов, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

Методическое описание подготовки и проведения ситуационных задач (кейсов)/практического задания

Преподаватель заранее подготавливает весь информационный комплекс, готовит бланк с кейсами/заданиями. Время решения кейса/задания указано в самом бланке. Студенты самостоятельно изучают и прорабатывают теоретический и справочный материал по теме. Кейсы/задания на усмотрение преподавателя могут быть предложены для решения как индивидуально, так и подгруппе студентов (до 3 человек).

Содержание кейсов/заданий, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

Методическое описание подготовки и проведения тестирования

Не менее, чем за неделю до тестирования, преподаватель определяет обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, литературу и источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Тесты выполняются во время аудиторных занятий (практических).

Количество вопросов в тестовом задании определяется преподавателем.

На выполнение тестов отводится 0,5-1 академический час.

Индивидуальное тестовое задание выдается обучающемуся на бумажном носителе. Также тестирование может проводиться с использованием компьютерных средств и программ в специально оборудованных помещениях.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками не разрешено.

Примеры тестовых заданий, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

2.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет по дисциплине проводится за счет часов, отведенных на изучение дисциплины.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: оценку результатов текущего контроля успеваемости студента в течение периода обучения по дисциплине.

Для получения зачета необходимо иметь оценки, полученные в рамках текущего контроля успеваемости, по каждой теме, предусмотренной дисциплиной.

В критерии итоговой оценки уровня подготовки обучающегося по дисциплине входят: уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного рабочей программой; уровень практических умений, продемонстрированных студентом при выполнении практических заданий; уровень освоения компетенций, позволяющих выполнять практические задания; логика мышления, обоснованность, четкость, полнота ответов.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНКИ **Типовые задания для текущего контроля успеваемости**

3.1. Типовые ситуационные задачи (кейсы)

Ситуация-задача 1.

Супервизор становится свидетелем очной сессии, где клиентка сообщает о ситуации кризиса в ее браке, описывает постепенное охлаждение ее чувств и чувств партнера, растущее отчуждение и непонимание. Клиентка сообщает о том, что не может принять решение, продолжать ли отношения в будущем. Она сообщает о том, что не знает, как будут реагировать на ситуацию развода ребенок и другие члены семьи, вместе с тем сомневается, что отношения могут улучшиться. Психолог (осуществляя профессиональную деятельность на основе работы под супервизией), выслушав пациентку, сообщает ей что, по его мнению, ее отношения с партнером себя изжили и ей стоит развестись.

Вопросы:

- 1) С каким феноменом сталкивается супервизор?
- 2) Чем может быть вызвано такое поведение психолога?
- 3) Психолог спрашивает супервизора о том стоит ли его пациентке развестись. Может ли супервизор сказать свое мнение на этот счет?
- 4) Психолог спрашивает супервизора о том, как лучше стоило провести сессию? Может ли супервизор сказать свое мнение на этот счет? Что супервизор может рекомендовать психологу?

Ситуация-упражнение 2.

Доброволец на основе согласия работы под супервизией садится на горячий стул и рассказывает о себе все, что захочет.

Остальные члены группы активно слушают и задают вопросы, направленные на сбор анамнеза. В конце упражнения проводится обсуждение: удалось ли собрать полный анамнез, с какими трудностями столкнулись при формулировке вопросов, как себя чувствовал «клиент», был ли налажен консультативный контакт, и как это сказалось на результатах работы.

Групповое обсуждение – рефлексия.

Ситуация -упражнение 3.

Цель: отработка умения осуществлять профессиональную деятельность на основе работы под супервизией

Работа в тройках: «клиент», «психолог», «супервизор». Отработка третьего этапа консультирования (желаемый результат).

Задача психолога прояснить, каким клиент видит желаемый результат, чего он хочет достигнуть, добиться в случае идеального решения проблемы.

Супервизор отслеживает насколько целесообразным было использование техник выслушивания и воздействия, удалось ли психологу помочь клиенту в осознании цели, идеала клиента, не навязывал ли психолог клиенту свое видение проблемы и ее возможного решения.

Групповое обсуждение – рефлексия.

Ситуация-упражнение 4. «Очередь»

Цель: отработка умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе и навыка социального взаимодействия.

Инструкция: Из группы выбирается 8 человек, из которых 1 человек выполняет роль водящего, 7 человек становятся друг за другом (в очередь) а восьмой должен пройти к прилавку магазина без очереди. Задача водящего – завязать разговор с каждым стоящим, пытаясь достичь своей цели. «Очередь» при этом имеет игровую задачу не пропустить «Нахала» к покупке.

Остальные участники рассаживаются и наблюдают.

Текст ведущего: «7 человек представьте, что вы уже долгое время стоите в очереди на аттракционы, все очень хотят побыстрее туда попасть. И вот этот гражданин хочет пройти к окошку за билетом без очереди. Ваша игровая задача не пропустить «нахала» к покупке. А твоя задача завязать разговор с каждым стоящим в очереди, попытаться любыми способами достичь своей цели.

В завершение задания производится общее обсуждение.

Анализируется каждый коммуникативно-содержательный момент игры:

- Кто из стоящих в очереди уступил, и кто не пропустил «нахала»?
- Удалось ли устанавливать и поддерживать контакты?
- Какие средства были применены для достижения цели, то есть какие навыки социального взаимодействия Вы демонстрировали (просьба, угроза, шантаж и т.п.)?

- Кто как реагировал (из очереди)?
- Какие методы достижения цели были эффективными?

Ситуация-задача 5. «Подбор упражнений для знакомства»

В трениговую группу вошли старшеклассники из разных классов. Не все участники знакомы друг с другом или имеют «шапочное знакомство».

Ваша задача, как тренера подобрать методы ведения тренинга, а именно упражнения на знакомство.

Ситуация-задача 6. «Подбор и применение методов ведения тренинга»

В 10 А классе многие ученики жалуются на то, что трое учащихся постоянно задевают/притесняют одноклассников, устраивают «буллинг», ни с кем не поддерживают позитивных отношений.

К Вам, как к психологу, обратилась классный руководитель с просьбой «подружить» всех ребят.

Ваша задача: подобрать упражнения, задания и игры на командообразование и сплочение коллектива.

Проиграйте несколько упражнений и игр с одноклассниками.

Осуществите свою деятельность на основе работы под супервизией: обсудите полученные результаты.

Что Вы можете исправить/добавить?

Были ли полезны советы «консультантов»?

Ситуация-задача 7. «Подбор и применение методов ведения тренинга»

К Вам, как к тренинг-менеджеру, обратился владелец сети магазинов косметики с просьбой провести тренинг для продавцов-консультантов для формирования навыков работы с возражениями.

Ваша задача подобрать комплекс методов для тренинга.

Проиграйте несколько упражнений и игр с «продавцами» (одноклассниками).

Осуществите свою деятельность на основе работы под супервизией: обсудите полученные результаты.

Что Вы можете исправить/добавить?

Были ли полезны советы «консультантов»?

Ситуация-упражнение 7. «Баланс реальный и желаемый»

Цель: реализации средств, направленных на предупреждение профессиональных рисков

Ведущий: Данное упражнение заставит нас задуматься вот над чем - какое место в вашей жизни занимают работа, дом и личная жизнь.

Участникам раздаются листы, на которых нарисованы два круга. В первом предлагается, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соответствии в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествие, отдых, увлечения). В другом круге - их желаемое соотношение.

Вопросы: Есть ли различия? В чем они заключаются? Довольны ли вы положением дел? «Напрягает» ли вас это? Есть ли внутренние противоречия по этому поводу?

Ситуация-упражнение 8. Работа с симптомами эмоционального выгорания

Цель:

1. Реализации средств, направленных на предупреждение профессиональных рисков.
2. Осуществление профессиональной деятельности на основе работы под супервизией.

Ведущий: Нарушение пропорций между секторами может повлечь развитие симптомов профессионального выгорания, с которыми мы с вами знакомимся сейчас я предлагаю вам актуализировать эти знания и распределить симптомы на 4 сферы их проявления.

Сейчас мы проверим, как вы умеете различать симптомы.

Названия симптомов (отпечатанные на листочках) раздаются участникам, они должны определить к какой из четырех сфер относится каждый из симптомов.

Проверка задания и обсуждение.

Вопросы: Все ли согласны? Давайте прочитаем.

Ведущий: Систематизировав, таким образом, проявления выгорания, нам будет проще анализировать свое состояние в напряженной ситуации, различать симптомы какой сферы сигнализируют нам о том, что нужно остановиться на какое-то время, отдохнуть и соответственно симптомам подбирать способы саморегуляции своего состояния.

Ситуация-упражнение 9. «Конфликт эмоций»

Цель:

1. Реализации средств, направленных на предупреждение профессиональных рисков.
2. Осуществление профессиональной деятельности на основе работы под супервизией.

Инструкция: «Представьте, что вы - эмоции или чувства... Каждый из вас сейчас имеет возможность выбрать одну (побить одной) из эмоций, окунуться в переживание собственных чувств, выбрать одно из многих, которые в вас сейчас есть и проявляется ярче других... Прислушайтесь к себе и заметьте, как много различных состояний находится в вас. Если вы выбрали, то почувствуйте себя в этом состоянии... Теперь, когда вы почувствовали себя в этой эмоции, обратитесь к вниманию на других участников. Представьте, что все вы - эмоции одного человека. Некоторые, возможно, он чувствует, а какие-то, возможно, чувствовать отказывается».

Выберите группой те эмоции или чувства, которые мешают ему комфортно жить, с которыми ему неуютно. Попробуйте прислушаться к каждой эмоции».

Последующее обсуждение помогает осознанию принимаемых и отвергаемых чувств.

Ситуация-упражнение 10. «Один в поле не воин»

Вид упражнения: упражнения на навыки социального взаимодействия и работы в команде.

Материалы: листы для записей, ручки.

Оптимальное количество участников: 8–16 человек.

Оптимальное время: 25–30 минут.

Цели: развитие навыка коммуникации в команде, определение достоинств и недостатков команды.

Описание: разделите присутствующих на 2 команды случайным образом. Дайте каждому лист для записи и ручку. В течении 3–5 минут участники индивидуально пишут по 5 своих сильных и слабых сторон. Далее команды объединяются для того, чтобы всем вместе сформировать сильные и слабые стороны всей команды. Отведите на этот этап 10 – 15 минут в зависимости от количества человек.

Попросите выступить по 1 члену из команды и озвучить 5 главных достоинств и недостатков своей группы.

Обсуждение:

Сложно ли было написать свои сильные и слабые стороны?

Сложно ли было систематизировать информацию?

Какие выводы вы сделали?

Чем могла бы заниматься ваша команда, а за что браться не стоит?

Как распределились роли в командах? Как вы думаете, почему?

Чего не хватает вашей команде (или кого)?

Получились ли команды идентичными по наличию навыков?

Рекомендации: упражнение направлено на сплочение группы, а также развивает способность к систематизированию информации. Если группа людей понимают свои сильные и слабые стороны, она может использовать первые и скрыть или усовершенствовать вторые. Сформировавшиеся команды можно использовать для дальнейших игр тренинга. Упражнение также помогает распределить роли в команде, опираясь на достоинства и недостатки собравшихся.

Ситуация-упражнение 11. «Приказы не обсуждаются»

Вид упражнения: упражнения на сплочение, упражнения на навыки: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; социального взаимодействия и работы в команде

Материалы: карточки с заданиями, бумага для заметок и ручки (равное количеству участников), ватман (число листов зависит от количества команд), телефон с камерой.

Оптимальное количество участников: до 20 человек.

Оптимальное время: 20 минут.

Цель: тимбилдинг, управление временем, отработка установки контакта и переговорных навыков.

Описание: разбейте коллектив на группы по 2–4 человека (в зависимости от количества участвующих). Составьте список оригинальных поручений и напишите их на карточках. На одной карточке расположите 5–7 заданий. Задания для разных команд должны быть одинаковыми (или с незначительными отличиями (примеры ниже)), но с разной последовательностью. Отличающаяся последовательность необходима для того чтобы игроки не сталкивались друг с другом при выполнении задач, и не подсматривали идеи у соседних команд. Каждая группа выбирает для себя ватман и делит его на 2 части (верхняя и нижняя).

Идеи для карточек:

Сделать селфи с брюнетом/блондином/кудрявым/лысым.

Сфотографировать человека с зелеными/кариыми/голубыми/серыми глазами.

На верхней части ватмана команда рисует картинку состоящую из 6 элементов.

Выбрать лидера группы.

Записать на подготовленной заранее бумаге для заметок (бумага и ручки могут лежать на столе тренера) комплимент и отдать его любому участвующему в игре. Важно! В конце игры у каждого участника должен быть 1 комплимент, написанный НЕ им самим. Это также можно прописать в карточке в качестве короткой инструкции к заданию.

На нижней части ватмана обвести левую/правую руку всех членов команды.

Сфотографировать участника НЕ своей команды с высунутым языком/подмигивающим/стоящим на одной ноге/на карточках/с руками, поднятыми вверх.

Дайте список каждой команде вместе с крайним сроком, к которому они должны выполнить все задачи. Ориентировочное время на выполнение заданий карточки 7–8 минут. Та команда, что выполнит большинство задач быстрее всего и уложится в отведенное время, выигрывает.

В итоге у каждой команды должны быть:

Селфи с предложенным в карточке персонажем.

2 фото человека с заявленными параметрами.

Заполнены обе части ватмана.

Лидер.

Лист для заметок с комплиментом у каждого участника.

Обсуждение:

Анализ поведения участников. Кто проявил себя с неожиданной стороны?

Легко ли было достичь взаимопонимания в группе и договориться о слаженных действиях? Если нет, то почему?

Что помогло/помешало выполнить все задания? Почему?

Получилось ли эффективно распределить время на все задания?

Удалось ли договориться с представителем конкурирующей команды выполнить то или иное действие?

Вариации: данное упражнение хорошо подходит для завершения тренинга по командообразованию. В этом случае итогом будет не победа одной из команд, а постановка эмоциональной точки тренинга — «мы все в одной команде!» Люди должны понять, что как бы мы ни соревновались друг с другом, ни пытались победить и оттеснить соперников — без нашего соперника мы тоже не сможем выполнить своих задач и прийти до намеченных целей! Для того чтобы подчеркнуть и подвести коллектив именно к этому, используйте более расширенный список вопросов во время обсуждения:

Бизнес-мостик: упражнение наглядно показывает умение эффективно использовать выделенное время и умение организовать работу команды так, чтобы четко и в срок выполнить поставленные задачи. Показывает важность работы в команде, идя к поставленным целям. Последняя задача из предложенных выше, отрабатывает навык переговоров.

Мешали ли Вам коллеги из команд-конкурентов решать поставленные задачи?

Справились бы вы с заданиями если бы ваши противники покинули игровую площадку?

Критерии и шкала оценивания решения ситуационной задачи (кейса)

Оценка	Критерии оценки
отлично	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса
хорошо	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
удовлетворительно	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
неудовлетворительно	Кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

3.2. Перечень типовых вопросов для устного опроса

1. Основные приемы и нормы социального взаимодействия.
2. Нормы и правила командной работы.
3. Приемы установки и поддержания контактов, обеспечивающих успешную работу в коллективе
4. Особенности социального взаимодействия и работы в команде
5. Виды тренинга. Характеристика и особенности.
6. Методы тренинга. Их характеристика.
7. Особенности подбора методов ведения тренинга.
8. Правила организации группового процесса. Создание и поддержание группы. Критерии безопасности группы. Правила группы. Групповой контракт.
4. Терапевтическая группа и тренинг. Сходство и различие.
5. Тренинг в структуре образования. Тренинг, обучение, опыт.
6. Тренинги формирующие социальные навыки (коммуникативные, продаж, формирования команды), креативные (брейн штурм, стратегическое планирование), исследовательские и др.
7. Оценка эффективности тренинга. Реакция на тренинг. Оценка умений
8. План формирования специализированного тренинга. Процессы, поддерживаемые ведущим в тренинге.
9. Принципы и условия научения в тренинге. Последовательность подачи материала. Общие условия научения.
10. Правила организации тренинга в зависимости от поставленной задачи.
11. Программа тренинга: Выбор, проектирование, проведение.
12. Ограничение тренинга. Целевая аудитория. Стратегии и тактики.
13. Динамика группы. Факторы, определяющие динамику жизни группы. Периодизация. Фазы жизни группы и терапия.
14. Интерперсональное влияние и его составляющие. Значение межличностных отношений.

15. Теоретические основы психологической супервизии.
16. Педагогические и супервизорские аспекты обучения консультантов.
17. Супервизорские отношения. Сопротивление супервизируемого и его потребности.
18. Структура и последовательность очной супервизии. Фокусы внимания супервизора.
19. Работа с запросом терапевта на супервизию. Выбор позиции наблюдения за терапевтом. Заметки супервизора за поведением терапевта.
20. Виды психологической супервизии.
21. Работа с терапевтом во время супервизии. Фазы супервизии.
22. Особенности супервизии группового процесса.
23. Современные представления о психологической супервизии.
24. Модели психологической супервизии.
25. Особенности осуществления профессиональной деятельности на основе работы под супервизией.
26. Средства, направленные на предупреждение профессиональных рисков.

Критерии и шкала оценки ответа при устном опросе

Оценка	Критерии
Отлично	<i>Отлично</i> ставится, если обучающийся демонстрирует глубокое, полное раскрытие вопросов. Выдвигаемые им положения аргументированы и иллюстрированы примерами. В освещении содержания вопроса используется аналитический подход, обосновывается своя точка зрения; делаются содержательные выводы. Материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный.
Хорошо	<i>Хорошо</i> ставится, если обучающийся демонстрирует достаточно полный и правильный ответ; выдвигаемые теоретические положения подтверждены примерами; в ответе представлены различные подходы к рассматриваемой проблеме, но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения; сделаны краткие выводы; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки (или оговорки), исправленные по требованию преподавателя.
Удовлетворительно	При <i>удовлетворительном</i> ответе обучающийся допускает одну существенную ошибку; ответ недостаточно логически выстроен; базовые понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаток раскрытия теории; выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный, а не концептуальный характер; научная терминология используется недостаточно.
Неудовлетворительно	При <i>неудовлетворительном</i> ответе обучающийся допускает ряд существенных ошибок, которые он не может исправить при наводящих вопросах преподавателя; не может дать научное обоснование проблемы; выводы отсутствуют или носят поверхностный характер; преобладает бытовая лексика; наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии.

3.3. Перечень типовых практических заданий

Задание 1. Приведите примеры упражнений для участников тренинга в фазе знакомства (группа встречается 1-2-й раз). Докажите целесообразность их применения.

Задание 2. Напишите сценарий тематической тренинговой группы, с учетом фаз групповой динамики. Приведите примеры упражнений, которые вы могли бы использовать и обоснуйте их применение.

Задание 3. Вы наблюдаете очную работу психолога как супервизор. Опишите фокусы внимания супервизора при наблюдении очной работы. Какие этапы очной супервизии вы осуществите, работая с психологом сразу после завершения его сессии?

Задание 4. Какова структура и последовательность интервью при проведении супервизии? Приведите пример. Обоснуйте целесообразность этой последовательности.

Критерии и шкала оценивания выполнения практических заданий

Оценка	Критерии
Отлично	<i>Отлично</i> ставится, если содержание работы/ответа полностью соответствует заданию. Обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практическое задание. Полно освещает заданную тему, её актуальность и новизну. Материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, с использованием современных научных терминов. Обучающийся продемонстрировал в полном объеме необходимые знания и умения; умение пользоваться нормативной, справочной и специальной литературой; обоснованность результатов и выводов, оригинальность идеи; способность представлять результаты исследования в творческой форме; обоснование возможности практического использования

	полученных данных. Продемонстрирован личный вклад обучающегося в работу. Оформление работы в целом отвечает установленным требованиям.
Хорошо	<i>Хорошо</i> ставится, если содержание работы/ответа достаточно полностью соответствует заданию. Обучающийся демонстрирует знание учебного материала, умение успешно выполнить задание, усвоение основной литературы, рекомендованной в программе. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки (или оговорки), исправленные по требованию преподавателя. Научная терминология используется достаточно, отражена новизна полученных данных, выводы достаточно обоснованы. Достаточно продемонстрирован личный вклад обучающегося в работу. Оформление работы отвечает установленным требованиям.
Удовлетворительно	При <i>удовлетворительном</i> ответе содержание работы/ответа недостаточно полностью соответствует заданию. Задание выполнено частично. Обучающийся демонстрирует недостаточное освещение заданной темы, допущены погрешности и неточности, допускает одну существенную ошибку, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Научная терминология используется недостаточно, выводы не обоснованы. Личный вклад обучающегося в работу недостаточен. Оформление работы не полностью отвечает установленным требованиям.
Неудовлетворительно	При <i>неудовлетворительном</i> ответе содержание работы/ответа не соответствует заданию. В работе продемонстрирован низкий уровень знаний и умений, наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии, нет выводов, ограничен объем содержания выполненного задания. Оформление работы не отвечает установленным требованиям.

3.4. Перечень типовых тестовых заданий

1. Групповая форма работы, способствующая личностному росту участников называется тренинг:

1. профессиональных навыков;
2. коммуникативной компетентности;
3. личностного роста;
4. сензитивности.

2. Раскрытие, осознание глубинных установок и интерпретаций, влияющих на результаты, получаемые в жизни, дает:

1. обучающая среда тренингов личностного роста;
 2. теоретическая подготовка к тренингу;
 3. индивидуальная консультация тренера;
 4. семинары-практикумы.
3. Уникальность тренингов личностного роста заключается в том, что:
1. участники получают возможность свободно общаться;
 2. участники могут копировать образцы поведения тренера;
 3. участникам не говорят, как им следует жить: они сами обнаруживают это;
 4. участники учатся общаться.
4. Изучение глубинных установок и отношений, составляющих основу жизненного опыта людей происходит

на тренинге:

1. личностного роста;
 2. коммуникативных умений;
 3. социально-психологических умений и навыков;
 4. профессиональных умений и навыков.
5. В задачи тренинга личностного роста НЕ входит:
1. развитие адекватного понимания самого себя;
 2. развитие гуманистического отношения к другим людям;
 3. формирование жизненных планов и корректировка жизненных ценностей;
 4. развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях;
 5. развитие мышления.
6. Бурное развитие тренингов личностного роста началось в
1. 70-е годы 20 в.;
 2. первой половине 20 в.;
 3. середине 20 в.;
 4. конце 19 в.;
7. Первоначальное развитие тренинги личностного роста получили в:
1. Великобритании;
 2. Германии;
 3. Франции;

4.США.

8.Групповая форма работы, способствующая личностному росту участников называется:

- 1.тренинг;
- 2.профессиональных навыков;
- 3.коммуникативной компетентности;
- 4.личностного роста;
- 5.сензитивности.

9.Раскрытие, осознание глубинных установок и интерпретаций, влияющих на результаты, получаемые в жизни, дает:

- 1.обучающая среда тренингов личностного роста;
- 2.теоретическая подготовка к тренингу;
- 3.индивидуальная консультация тренера;
- 4.семинары-практикумы.

10.Уникальность тренингов личностного роста заключается в том, что:

- 1.участники получают возможность свободно общаться;
- 2.участники могут копировать образцы поведения тренера;
- 3.участникам не говорят, как им следует жить: они сами обнаруживают это;
- 4.участники учатся общаться.

11.Изучение глубинных установок и отношений, составляющих основу жизненного опыта людей происходит на тренинге

- 1.личностного роста
- 2.коммуникативных умений
- 3.социально-психологических умений и навыков
- 4.профессиональных умений и навыков

12.В задачи тренинга личностного роста НЕ входит:

- 1.развитие адекватного понимания самого себя;
- 2.развитие умений делового общения;
- 3.формирование жизненных планов и корректировка жизненных ценностей;
- 4.развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях;
- 5.коррекция агрессивного поведения.

13.Развитие умений преодолевать жизненные трудности, формирование профессионально важных качеств и умений:

- 1.могут быть задачами тренинга личностного роста;
- 2.не могут входить в задачи тренинга личностного роста;
- 3.являются обязательными задачами тренинга личностного роста;
- 4.редко включаются в задачи тренинга личностного роста.

14.Заключение первичного психологического контакта, притирка, рост эмоциональной напряженности происходят:

- 1.на среднем этапе;
- 2.на первом этапе;
- 3.последнего этапа тренинга;
- 4.во время всего тренинга.

15.Социальная реабилитация, завершение являются содержанием:

- 1.первого этапа тренинга;
- 2.могут происходить на разных этапах тренинга;
- 3.последнего этапа тренинга;
- 4.средних этапов тренинга.

16.Проявление агрессии в сторону тренера со стороны участников является:

- 1.ожидаемым и желательным явлением;
- 2.недопустимым явлением;
- 3.нежелательным явлением;
- 4.исключительным явлением.

17.Оптимальным составом участников тренинговой группы считается такой, когда участники:

- 1.являются членами одной учебной или трудовой группы;
- 2.являются студентами;
- 3.НЕ являются членами одной учебной или трудовой группы;
- 4.являются взрослыми людьми.

18.Эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего тренинговой группы являются проявлением:

- 1.рефлексивных процессов и эмоциональной открытости участников группы;
- 2.ошибок ведущего тренинговой группы;
- 3.социально-психологических особенностей участников группы;

4. закрытости участников группы.

19. Форма активного обучения, позволяющая человеку самостоятельно развивать в себе способности познания и понимания себя и других:

1. деловая игра;
2. тренинг;
3. практикум;
4. коллоквиум.

20. Тренинг саморегуляции, обучающий тренинг, тренинг личностного роста, тренинг коммуникативных умений и навыков:

1. являются психотерапевтическими группами;
2. являются учебными группами;
3. не имеют ничего общего;
21. Понятия эффект тренинга и эффективность тренинга являются:
 1. различными по содержанию;
 2. близкими по смыслу;
 3. синонимами;
 4. разновидностями одного феномена.
22. Эффект тренинга подразделяют на:
 1. естественный и искусственный;
 2. кратковременный и долговременный;
 3. обязательный и дополнительный;
 4. общий и частный.

Критерии и шкала оценки

Количество правильных ответов:

Менее 52% - «неудовлетворительно»

53-70% – «удовлетворительно»

71-85% – «хорошо»

86-100% – «отлично»

Типовые задания для промежуточной аттестации

3.5. Типовые контрольные вопросы для устного опроса

1. Основные приемы и нормы социального взаимодействия.
2. Нормы и правила командной работы.
3. Приемы установки и поддержания контактов, обеспечивающих успешную работу в коллективе
4. Особенности социального взаимодействия и работы в команде
5. Виды тренинга. Характеристика и особенности.
6. Методы тренинга. Их характеристика.
7. Особенности подбора методов ведения тренинга.
8. Правила организации группового процесса. Создание и поддержание группы. Критерии безопасности группы. Правила группы. Групповой контракт.
4. Терапевтическая группа и тренинг. Сходство и различие.
5. Тренинг в структуре образования. Тренинг, обучение, опыт.
6. Тренинги формирующие социальные навыки (коммуникативные, продаж, формирования команды), креативные (брейн штурм, стратегическое планирование), исследовательские и др.
7. Оценка эффективности тренинга. Реакция на тренинг. Оценка умений
8. План формирования специализированного тренинга. Процессы, поддерживаемые ведущим в тренинге.
9. Принципы и условия научения в тренинге. Последовательность подачи материала. Общие условия научения.
10. Правила организации тренинга в зависимости от поставленной задачи.
11. Программа тренинга: Выбор, проектирование, проведение.
12. Ограничение тренинга. Целевая аудитория. Стратегии и тактики.
13. Динамика группы. Факторы, определяющие динамику жизни группы. Периодизация. Фазы жизни группы и терапия.
14. Интерперсональное влияние и его составляющие. Значение межличностных отношений.
15. Теоретические основы психологической супервизии.
16. Педагогические и супервизорские аспекты обучения консультантов.
17. Супервизорские отношения. Соппротивление супервизируемого и его потребности.
18. Структура и последовательность очной супервизии. Фокусы внимания супервизора.
19. Работа с запросом терапевта на супервизию. Выбор позиции наблюдения за терапевтом. Заметки супервизора за поведением терапевта.
20. Виды психологической супервизии.

21. Работа с терапевтом во время супервизии. Фазы супервизии.
22. Особенности супервизии группового процесса.
23. Современные представления о психологической супервизии.
24. Модели психологической супервизии.
25. Особенности осуществления профессиональной деятельности на основе работы под супервизией.
26. Средства, направленные на предупреждение профессиональных рисков.

3.6. Типовые контрольные ситуационные задачи

Представлены в п. 3.1.

Критерии и шкала оценки промежуточной аттестации - зачета

Оценка «зачтено» ставится, если студент получил оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и/или «зачтено» за 80% и более семинаров и практических работ.

Оценка «не зачтено» ставится, если студент получил оценки «неудовлетворительно» и/или «зачтено» за менее чем 80% семинаров и практических работ.

**Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины
«Методика проведения тренинга и супервизия»
направление подготовки 37.03.01 Психология
направленность (профиль) программы: Общая психология и психологическое
консультирование
на 2020/2021, 2021/2022, 2022/23 уч.г.**

Внесенные изменения на 2023/2024 учебный год



ТВЕРЖДАЮ

Декан социально-психологического факультета

Т.В. Поштарева

«19» мая 2023 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

8.3. Программное обеспечение

Microsoft Windows, Microsoft Office Professional Plus 2019, Google Chrome, Яндекс Браузер, Яндекс 360, Антивирус

8.4. Профессиональные базы данных

База данных психологов, работающих на территории РФ - <http://www.psychology-guide.ru>

База данных психологических методик - https://hr-portal.ru/psy_tools?ysclid=l6yr3dpf27651016965

8.5. Информационные справочные системы

1С: Библиотека - <https://www.sksi.ru/environment/eor/library/>

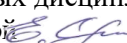
Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru/>

Поисковые системы

Поисковая система Google - <https://www.yandex.ru/>

Поисковая система Yandex - <https://www.rambler.ru/>


Поисковая система Yahoo - <https://www.yahoo.com/>

Рабочая программа пересмотрена и рекомендована на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин от «19» мая 2023 г. протокол № 9
зав. кафедрой  Е.В. Смирнова

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии СПФ
«19» мая 2023 г. протокол № 9

Председатель УМК  Т.В. Поштарева

СОГЛАСОВАНО:

Зав. выпускающей кафедрой социально-гуманитарных наук  Е.В. Смирнова
«19» мая 2023 г. протокол № 9