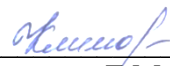


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры
Протокол от «07» июня 2021 г., №11

Зав. кафедрой 
/Климова Е.М./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине
Методика проведения тренинга с руководителями и персоналом организации

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Мытищи
2021 г.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ОПК-8.2 «Выявляет потребности в основных видах психологических услуг в организациях разного типа»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Тема 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».
СПК-3.1 «Демонстрирует знания основ общей и социальной психологии, психологии малых групп, конфликтологии, психологии общения, геронтологии, психологии стресса, психологии нарушения социализации, девиантологии, психологии семьи и семейных кризисов, методологии проведения тренингов, технологий работы с разными социальными группами, профессиональной этики»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Тема 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».
СПК-3.3 «Демонстрирует умение проводить психологические занятия и тренинги для разнородных групп клиентов»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Тема 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».
СПК-4.3 «Использует разные формы и методы психологического просвещения (групповые и индивидуальные консультации, волонтерскую деятельность), в том числе активные методы (игры,	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Тема 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i>

упражнения, тренинги)»	Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».
------------------------	---

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК-8.2	Пороговый	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физи-	знать: – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – психологические характеристики тренинговой группы, формы и методы общения и коммуникации в процессе тренинга; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов. уметь: – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	41-60 б.

		ческой готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».	психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе.		
Продвину тый		<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики».	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов; – психологические особенности внутригрупповых процессов, явлений и динамики групповой работы; <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе; <i>владеть:</i> – системой психологических знаний в области методики проведения тренингов с руководителями и персоналом организации;	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	61-100 б.

			– направлениями и структурой деятельности разработки и осуществлении тренингов с персоналом в организационных системах.		
СПК-3.1	Пороговый	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – психологические характеристики тренинговой группы, формы и методы общения и коммуникации в процессе тренинга; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов. <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе.	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	41-60 б.
	Продвинутой	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i>	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой	Посещение лекций; Наличие	61-100 б.

		Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики».	работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов; – психологические особенности внутригрупповых процессов, явлений и динамики групповой работы; <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе; <i>владеть:</i> – системой психологических знаний в области методики проведения тренингов с руководителями и персоналом организации; направлениями и структурой деятельности разработки и осуществлении тренингов с персоналом в организационных системах.	конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	
СПК-3.3	Пороговые	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб.</i>	<i>знать:</i> – принципы	Посещение лекций;	41-60 б.

	работы и т.д.). Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».	реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – психологические характеристики тренинговой группы, формы и методы общения и коммуникации в процессе тренинга; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов. <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе.	Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	
Продвинутый	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»;	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная	61-100 б.

		тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики».	аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов; – психологические особенности внутригрупповых процессов, явлений и динамики групповой работы; <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе; <i>владеть:</i> – системой психологических знаний в области методики проведения тренингов с руководителями и персоналом организации; направлениями и структурой деятельности разработки и осуществлении тренингов с персоналом в организационных системах.	работа; Выступления на практических занятиях экзамен	
СПК-4.3	Пороговые	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4.	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала;	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад;	41-60 б.

	«Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений». <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Темы 1. «Историко-методологические предпосылки тренинговой работы»; 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 6 «Групповая динамика»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики»; 10. «Поведенческие методы формирования и развития умений».	– психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – психологические характеристики тренинговой группы, формы и методы общения и коммуникации в процессе тренинга; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения тренингов. <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе.	Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	
Продвину- тый	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Темы 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики».	<i>знать:</i> – принципы реализации тренинговой работы в организации; – структуру, цели, задачи тренинговой деятельности, роль и место психолога в этом виде организационного обучения и развития персонала; – психологические аспекты объективной оценки проведенных тренингов; – особенности планирования тренинговой работы, методы и социально-психологические технологии проведения	Посещение лекций; Наличие конспекта, выполненного по требованиям; Наличие словаря терминов; Доклад; Письменная работа; Выступления на практических занятиях экзамен	61-100 б.

		<i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> 2. «Общеметодические принципы тренинга»; тема 3. «Определения и виды тренингов»; 4. «Этические аспекты проведения тренинга»; тема 5. «Стадии тренинга»; тема 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 7. «Подготовка тренинговых материалов»; 8. «Методы формирования мотивационной и физической готовности»; тема 9. «Методы дидактики».	тренингов; – психологические особенности внутригрупповых процессов, явлений и динамики групповой работы; <i>уметь:</i> – использовать в практической деятельности знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития психологической науки; – выбирать целесообразные методы, средства и технологии для проведения тренингов в организации; – разрабатывать и осуществлять мероприятия по диагностике и управлению социально-психологическими процессами и явлениями в тренинговой группе; <i>владеть:</i> – системой психологических знаний в области методики проведения тренингов с руководителями и персоналом организации; направлениями и структурой деятельности разработки и осуществлении тренингов с персоналом в организационных системах.		
--	--	--	---	--	--

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Задания для устных опросов

Тема 1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.

1. Применение методик нейро-лингвистического программирования в тренинге.
2. Основные подходы к групповой работе в гештальт-психологии.
3. Основные подходы к групповой работе в бихевиоральной психологии.
4. Основные подходы к групповой работе в гуманистической психологии.
5. Основные подходы к групповой работе в экзистенциальной психологии.
6. Основные подходы к групповой работе в арт-терапии.
7. Основные подходы к групповой работе в телесно-ориентированной психологии.

Тема 2. Общеметодические принципы тренинга

1. Групповые роли и нормы на тренинге.
2. Неспецифические эффекты профессиональных тренингов.
3. Особенности процесса формирования поведенческих умений на тренинге.
4. Особенности процесса усвоения знаний на тренинге.
5. Влияние особенностей группы на эффективность тренинга.
6. Назначение тренинга, определение его понятия, цели, задачи, содержание.
7. Психологический тренинг как метод практической психологии, история становления и отличие от других видов психологической помощи.
8. Преимущества групповой формы психологической работы.
9. Основные тренинговые парадигмы и их характеристика.
10. Принципы проведения группового тренинга.
11. Основные цели и задачи проведения группового тренинга.
12. Нормы общения в тренинговой группе.

Тема 3. Определения и виды тренингов.

1. Сравнительный анализ различных методов тренинга (ролевая игра и тематическое упражнение, мини-лекция и разговор, разговор и групповая дискуссия, метод заданий и тематическое упражнение и т.п.)
2. Возможности использования тренингов в системе высшего образования.
3. Социально-психологический тренинг и его характеристика.
4. Виды тренингов: тренинг прогнозирования поведения (сенситивности),
5. Виды тренингов: коммуникативный тренинг.
6. Виды тренингов: тренинги по переговорам.
7. Виды тренингов: тренинг лидерства.
8. Виды тренингов: тренинг по развитию навыков консультирования.
9. Виды тренингов: тренинг социальных навыков.
10. Виды тренингов: социально-психологический тренинг партнерских отношений.

Тема 4. Этические аспекты проведения тренинга

1. Стили обучения в тренинге и их учет в тренинговой работе.
2. Основные ошибки начинающего тренера и пути их преодоления.
3. Основные роли ведущего группы, требования к личностным и профессиональным качествам тренера.
4. Объяснить суть понятия "обратная связь" в тренинговом процессе. Значение этого феномена для успешности тренинга.
5. Стили руководства группой. Преимущества и недостатки каждого из стилей.
6. Этические требования к руководителю группы.

Тема 5. Стадии тренинга

1. Цикл обучения в тренинге и характеристика его стадий.
2. Схема процесса коучинга.
3. Основные этапы коучебучения.
4. Объяснить суть понятия "обратная связь" в тренинговом процессе. Значение этого феномена для успешности тренинга.
5. Этапы (фазы) проведения тренинга.
6. Методика построения тренингового занятия.
7. Организация и структура тренинга.
8. Основания для выбора содержания занятия.

Тема 6. Групповая динамика

1. Способы активизации групповой дискуссии. Невербальные способы управления дискуссией.
2. Параметры гомогенности и гетерогенности в тренинговой группе. Влияние этих параметров на функционирование группы.
3. Понятие о групповой динамике. Фазы развития группы.
4. Понятие о групповой сплоченности. Факторы, способствующие и снижающие групповую сплоченность.
5. Изучение групповых ролей и их вклада в групповую динамику в процессе тренинга.

Тема 7. Подготовка тренинговых материалов

1. Влияние режима проведения тренинговых занятий на их эффективность.
2. Влияние особенностей организации тренинга на его эффективность.
3. Роль стратегий и методов наблюдения в тренинге.
4. Оценка результативности тренинга в организации.
5. Структура и содержание программы проведения тренинга.
6. Активные групповые методы применяемые в СПТ (дискуссионные, игровые, сенситивные).
7. Методика построения тренингового занятия. Организация и структура тренинга.
8. Основания для выбора содержания занятия.
9. Тренинг как метод обучения.
10. Тренинг как технология оценки и отбора персонала.
11. Тренинг как инструмент организационного развития.

Тема 8. Методы формирования мотивационной и физической готовности.

1. Какими навыками необходимо обладать тренеру, для того чтобы поддерживать контакт с группой?
2. Каким образом тренер обеспечивает индивидуальный подход к участникам?
3. В чем заключается прием «подчеркивание общности с группой»? Формирование мотивационной готовности к тренингу.
4. Формирование эмоциональной готовности к тренингу.
5. Диагностика интеллектуальной готовности к тренингу
6. Выявление потребностей в тренинге.
7. Вклад эмоциональных компонентов в эффективность тренинга.
8. Вклад когнитивных компонентов в эффективность тренинга. Влияние мотивационных компонентов на эффективность тренинга.
9. Влияние индивидуальных особенностей участников на эффективность тренингового обучения.
10. Влияние стилей тренера на эффективность обучения.

Тема 9. Методы дидактики

1. Опишите стратегии поведения тренера при работе с различными эмоциональными состояниями группы.
2. Методы тренингового общения: анализ конкретных ситуаций.
3. Методы тренингового общения: метод ситуационного упражнения,
4. Методы тренингового общения: кейс-технологии,
5. Методы тренингового общения: метод инцидента,
6. Методы тренингового общения: метод проигрывания ролей (инсценировка),
7. Методы тренингового общения: имитационные игры,
8. Методы тренингового общения: дискуссия как метод тренинга,
9. Методы тренингового общения: видеотренинг.

Тема 10. Поведенческие методы формирования и развития умений

1. Опишите идеальный невербальный портрет тренера.
2. Какие параметры речи собственной речи тренеру следует сознательно контролировать?
3. Какие приемы делают речь тренера выразительной?
4. Перечислите основные причины нарушения точности речи.
5. Какое впечатление на участников тренинга производят отклонения от оптимальных параметров звучания речи тренера? (Например, голос слишком громкий, или речь слишком медленная).
6. Почему тренеру следует избегать частиц «не» и «ни»?
7. Какие признаки свидетельствуют о том, что тренер волнуется?
8. Что в поведении тренера позволяет вызвать доверие у участников тренинга?
9. В каком поведении может проявляться агрессия тренера?
10. Какие жесты для тренера противопоказаны?
11. Что можно узнать из жестов и мимики участников тренинга?
12. Опишите идеальный невербальный портрет тренера.

Тематика докладов

1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.
2. Применение методик нейро-лингвистического программирования в тренинге.
3. Групповые роли и нормы на тренинге.
4. Неспецифические эффекты профессиональных тренингов.
5. Особенности процесса формирования поведенческих умений на тренинге.
6. Особенности процесса усвоения знаний на тренинге.
7. Влияние особенностей группы на эффективность тренинга.
8. Психологический тренинг как метод практической психологии, история становления и отличие от других видов психологической помощи.
9. Основные тренинговые парадигмы и их характеристика.
10. Принципы проведения группового тренинга.
11. Нормы общения в тренинговой группе.
12. Определения и виды тренингов.
13. Возможности использования тренингов в системе высшего образования.
14. Социально-психологический тренинг и его характеристика.
15. Виды тренингов.
16. Этические аспекты проведения тренинга
17. Стили обучения в тренинге и их учет в тренинговой работе.
18. Основные ошибки начинающего тренера и пути их преодоления.
19. Основные роли ведущего группы, требования к личностным и профессиональным качествам тренера.
20. Стили руководства группой. Преимущества и недостатки каждого из стилей.
21. Этические требования к руководителю группы.
22. Стадии тренинга
23. Схема процесса коучинга.
24. Основные этапы коучобучения.
25. Этапы (фазы) проведения тренинга.
26. Методика построения тренингового занятия.
27. Организация и структура тренинга.
28. Групповая динамика
29. Способы активизации групповой дискуссии. Невербальные способы управления дискуссией.

30. Понятие о групповой динамике. Фазы развития группы.
31. Понятие о групповой сплоченности. Изучение групповых ролей и их вклада в групповую динамику в процессе тренинга.
32. Подготовка тренинговых материалов
33. Влияние режима проведения тренинговых занятий на их эффективность.
34. Влияние особенностей организации тренинга на его эффективность.
35. Роль стратегий и методов наблюдения в тренинге.
36. Оценка результативности тренинга в организации.
37. Структура и содержание программы проведения тренинга.
38. Активные групповые методы применяемые в СПТ (дискуссионные, игровые, сенситивные).
39. Методика построения тренингового занятия. Организация и структура тренинга.
40. Тренинг как метод обучения.
41. Тренинг как технология оценки и отбора персонала.
42. Тренинг как инструмент организационного развития.
43. Методы формирования мотивационной и физической готовности.
44. Влияние индивидуальных особенностей участников на эффективность тренингового обучения.
45. Влияние стилей тренера на эффективность обучения.
46. .
47. Методы тренингового общения.
48. Поведенческие методы формирования и развития умений
49. Идеальный невербальный портрет тренера.

Тематика письменных работ

1. Историко-методологические предпосылки тренинговой работы.
2. Применение методик нейро-лингвистического программирования в тренинге.
3. Групповые роли и нормы на тренинге.
4. Неспецифические эффекты профессиональных тренингов.
5. Особенности процесса формирования поведенческих умений на тренинге.
6. Особенности процесса усвоения знаний на тренинге.
7. Влияние особенностей группы на эффективность тренинга.
8. Психологический тренинг как метод практической психологии, история становления и отличие от других видов психологической помощи.
9. Основные тренинговые парадигмы и их характеристика.
10. Принципы проведения группового тренинга.
11. Нормы общения в тренинговой группе.
12. Определения и виды тренингов.
13. Возможности использования тренингов в системе высшего образования.
14. Социально-психологический тренинг и его характеристика.
15. Виды тренингов.
16. Этические аспекты проведения тренинга
17. Стили обучения в тренинге и их учет в тренинговой работе.
18. Основные ошибки начинающего тренера и пути их преодоления.
19. Основные роли ведущего группы, требования к личностным и профессиональным качествам тренера.
20. Стили руководства группой. Преимущества и недостатки каждого из стилей.
21. Этические требования к руководителю группы.

22. Стадии тренинга
23. Схема процесса коучинга.
24. Основные этапы коучобучения.
25. Этапы (фазы) проведения тренинга.
26. Методика построения тренингового занятия.
27. Организация и структура тренинга.
28. Групповая динамика
29. Способы активизации групповой дискуссии. Невербальные способы управления дискуссией.
30. Понятие о групповой динамике. Фазы развития группы.
31. Понятие о групповой сплоченности. Изучение групповых ролей и их вклада в групповую динамику в процессе тренинга.
32. Подготовка тренинговых материалов
33. Влияние режима проведения тренинговых занятий на их эффективность.
34. Влияние особенностей организации тренинга на его эффективность.
35. Роль стратегий и методов наблюдения в тренинге.
36. Оценка результативности тренинга в организации.
37. Структура и содержание программы проведения тренинга.
38. Активные групповые методы применяемые в СПТ (дискуссионные, игровые, сенситивные).
39. Методика построения тренингового занятия. Организация и структура тренинга.
40. Тренинг как метод обучения.

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1. Социокультурный контекст возникновения тренингов.
2. Структуры тренинговых модулей в Т-группах, тренингах умений и психодраме.
3. Основные коммуникативные навыки.
4. Сильные и слабые стороны «размораживания».
5. Психотерапевтический тренинг.
6. Тренинг личностного роста.
7. Обучающий тренинг (профессиональный и бизнес-тренинг).
8. Организационный тренинг.
9. Самопрезентация тренера: общие правила оформления внешности, основные требования к одежде, обуви, аксессуарам и макияжу.
10. Невербальное поведение тренера: оптико-кинетическая, пара- и экстралингвистическая системы, организация пространства и времени, контакт глаз.
11. Оптимизация функционального состояния тренера.
12. Установление контакта с аудиторией. Приемы управления вниманием и отслеживание обратной связи. Приемы активной работы с аудиторией.
13. Презентация и защита структуры собственного тренинга.
14. Групповая дискуссия о структуре каждого представленного тренинга.
15. Стадии групповой динамики.
16. Выстраивание группы «по горизонтали» и «вертикали».
17. Групповые роли.
18. Особенности физической и мотивационной готовности к тренингу.
19. Игры, позволяющие познакомить участников друг с другом.
20. Объединяющие игры.

21. Игры, стимулирующие доверие и создающие благоприятную для обучения и развития атмосферу.
22. Энергетизирующие и активирующие игры.
23. Подготовка и проведение мини-лекции или разговора.
24. Организация демонстрации и модерации.
25. Специфика мозгового штурма.
26. Организация групповой дискуссии.
27. Подготовка и проведение ролевых игр.
28. Подготовка и проведение тематических упражнений.
29. Метод заданий и метод кейсов.
30. Эффективная обратная связь по результатам упражнений.
31. Оценка тренера: рефлексивный анализ собственной деятельности.
32. Оценка групповой динамики.
33. Оценка эффективности тренинга.
34. Обратная связь в социально-психологическом тренинге.
35. Сравнительная эффективность разных видов тренинга.
36. Структура и содержание программы проведения тренинга.
37. Активные групповые методы применяемые в СПТ (дискуссионные, игровые, сенситивные).
38. Методика построения тренингового занятия. Организация и структура тренинга.
39. Тренинг как метод обучения.
40. Тренинг как технология оценки и отбора персонала.
41. Тренинг как инструмент организационного развития.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для определения степени достижения учебных целей по дисциплине промежуточную аттестацию обучающихся в форме зачёта предлагается проводить в виде индивидуального собеседования. Оправданность такого итогового контроля обусловлена тем, что преподаватель должен выяснить, как каждый обучаемый усвоил материал дисциплины именно на личностном уровне, т.е. важна итоговая личная рефлексия каждого обучаемого. Поэтому важным является не просто оперирование теоретическими знаниями, а представленность личного опыта магистра и наличие у него представлений о возможностях применения полученных знаний на практике. При этом студент, получая один вопрос для осмысления, в ходе собеседования с преподавателем получает ряд дополнительных вопросов, которые позволят преподавателю оценить уровень сформированности компетенций. Поэтому преподавателю целесообразно предусмотреть проблемные вопросы, связанные с осмыслением опыта, полученного магистрами в ходе занятий, а также вопросы, связанные с пониманием деятельности психолога, в выбранной для освоения отрасли психологии.

В результате изучения дисциплины обучаемые должны разработать и представить Программу тренинга обучения реальной организации. Разработка и защита структуры своего тренинга. Для того чтобы защитить структуру своего тренинга, надо составить ее в соответствии с материалами лекций, опираться при написании на несколько источников литературы, проконсультироваться с преподавателем относительно источников, проанализировать полученную структуру по критериям «необходимость и достаточность», «логичность», «соответствие названию и целям тренинга». Публичное

выступление полезно отрепетировать перед зеркалом. Оптимальный вариант – репетиция перед знакомыми, которые будут задавать вопросы. Для успешного выполнения задания важно составлять тренинг в соответствии со структурой и образцами, полученными как во время лекционных, так и во время семинарских занятий. Полезно опираться на модель, показанную во время демонстрационного тренинга. Важно следить за тем, чтобы содержание тренинга соответствовало его целям и было логично построено. Упражнения должны соответствовать способностям и возможностям участников тренинга и самого тренера, в них должно отрабатываться содержание дидактического блока.

При выставлении оценки по результатам экзамена преподаватель должен учитывать посещаемость, активность и успеваемость в ходе занятий.

Зачёт должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов студенты должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретённых в ходе изучения дисциплины.

При оценке знаний на зачёте учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объёме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение обосновывать применение практических методов, техник в конкретных ситуациях деятельности.

6. Умение связать теорию с практикой.

7. Умение делать обобщения, выводы.

Для получения оценки «зачёт» студенту необходимо:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- правильно формулировать определения;
- продемонстрировать умения выбора релевантных методов и средств при решении практических задач;
- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.

Оценка «не зачёт» ставится в случае:

- незнания значительной части программного материала;
- существенных ошибок при изложении учебного материала;
- неумения строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- неумения делать выводы по излагаемому материалу.

Зачёт должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов студенты должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретённых в ходе изучения дисциплины.

При выставлении оценки по результатам экзамена преподаватель должен учитывать посещаемость, активность и успеваемость в ходе занятий.

Экзамен должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов магистры должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретённых в ходе изучения дисциплины.

При оценке знаний на экзамене учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.

3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение обосновывать применение практических методов, техник в конкретных ситуациях деятельности.
6. Умение связать теорию с практикой.
7. Умение делать обобщения, выводы.

Для получения оценки «зачет» студенту необходимо:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- правильно формулировать определения;
- продемонстрировать умения выбора релевантных методов и средств при решении практических задач;
- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.

Критерии сдачи экзамена по дисциплине

оценка «отлично» – выставляется, когда:

- студент показывает глубокие и всесторонние знания учебного предмета;
- аргументировано, логически стройно и оригинально излагает учебный материал, дает глубокий анализ различных научных взглядов по рассматриваемой проблеме;
- способен умело и творчески увязывать теоретические положения с практической деятельностью;

- демонстрирует умения обоснованного выбора психотехнологий, приемов, средств и способов при решении прикладных задач;

- обладает высокой культурой речи;

- знает основную и дополнительную литературы по изучаемому предмету;

оценка «хорошо» – выставляется, когда:

- студент твердо знает предмет (нормативные документы по психологической работе);

- логически стройно и аргументировано излагает учебный материал;

- умеет применять теоретические знания для практических ситуаций;

- демонстрирует умения самостоятельной работы с отдельными диагностическими методиками изучения насилия и агрессивного поведения и средствами психопрофилактики негативных форм поведения и состояний;

- отдельные вопросы билета излагает уверенно, но без глубокого творческого обоснования;

- недостаточно глубоко знает дополнительную литературу по изучаемому предмету;

оценка «удовлетворительно» – выставляется, когда:

- студент, в основном знает предмет (ориентируется в нормативных документах по психологической работе);

- излагает учебный материал, в основном правильно;

- способен применять теоретические знания для анализа практических ситуаций в профессиональной области, но допустил поверхностное изложение отдельных вопросов темы;

- демонстрация умений самостоятельной работы с прикладными методиками решения практических задач;

- поверхностно знает основную и дополнительную литературы по изучаемому предмету;

оценка «неудовлетворительно» – выставляется, когда:

- ответ студента содержит существенные теоретические ошибки или поверхностную аргументацию основных положений;

- не может изложить содержание ответа на поставленный вопрос или увязать теоретические положения с практической работой;
- не может показать умения решения практических задач деятельности;
- не знает основную и дополнительную литературы по изучаемому предмету.

При разработке оценочных средств контроля качества изучения модулей дисциплины, и дисциплины в целом, учитывались все виды связей между включенными в них знаниями, умениями, навыками, позволяющим установить качество сформированных у обучающихся компетенций по видам деятельности и степень общей готовности выпускников к профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей дисциплины в качестве внешних экспертов должны активно использоваться работодатели (представители заинтересованных организаций).

Шкала соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам: 100-81% - «отлично» (5); 80-61% - «хорошо» (4); 60-41% - «удовлетворительно» (3); 40-21% - «неудовлетворительно» (2); 20-0% - «необходимо повторное изучение».

	Оценка по 5-балльной системе	Оценка по 100-балльной системе
5	Отлично	81-100
4	Хорошо	61-80
3	Удовлетворительно	41-60
2	Неудовлетворительно	21-40
1	Необходимо повторное изучение	0-20

Экзамен должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов студенты должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретенных в ходе изучения дисциплины.