

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

О.А. Удалых

(подпись)

2025 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Технология разработки и проведения социально-психологического тренинга

(наименование дисциплины)

Направление подготовки/специальность 37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)

Клиническая психология и психотерапия

(наименование профиля/специализации подготовки, при наличии)

Квалификация выпускника:

магистр

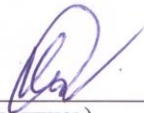
(квалификация выпускника)

Год начала подготовки: 2025

Макеевка – 2025

Фонд оценочных средств по дисциплине является частью ОПОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль): Клиническая психология и психотерапия и предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся.

Разработчик(и)


(подпись)

К.Б.Богрова

(ИОФ)

(подпись)

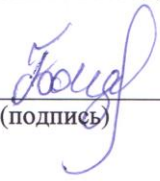
(ИОФ)

(подпись)

(ИОФ)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании ПМК кафедры психологии, протокол № 9 от 16 апреля 2025 года.

Председатель ПМК


(подпись)

Л.С. Бондарь

(ИОФ)

Фонд оценочных средств утвержден на заседании кафедры психологии, протокол № 9 от 16 апреля 2025 года.

Заведующий кафедрой


(подпись)

Е.Н. Рядинская

(ИОФ)

Раздел 1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Технология разработки и проведения СПТ»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Укрупненная группа	37.00.00 Психологические науки	
Направление подготовки	37.04.01 Психология	
Направленность программы	Психология	
Образовательная программа	Магистратура	
Квалификация	Магистр психологии	
Дисциплина обязательной части образовательной программы	Обязательная часть	
Форма контроля	экзамен	
Показатели трудоемкости	Форма обучения	
	очная	очно-заочная
Год обучения	1	-
Семестр	2	-
Количество зачетных единиц	7	-
Общее количество часов	252	-
Количество часов, часы:		
-лекционных	30	-
-практических (семинарских)	30	-
-лабораторных	-	-
-курсовая работа (проект)	-	-
-контактной работы на промежуточную аттестацию	2,3	-
- контактной работы (консультации)	20	-
-самостоятельной работы	125,7	-

1.2. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Технология разработки и проведения СПТ»

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2. Способен организовывать и проводить мониторинг и оценку психологической безопасности и комфортности раз личных сфер жизнедеятельности населения.	ПК-2.1. Знает методологические основания и критерии определения психологической безопасности и комфортности различных сфер жизнедеятельности населения	Знать: методологические основания и критерии определения психологической безопасности и комфортности различных сфер жизнедеятельности населения с применением методов клинической психогенетики; основных достижений современных нейронаук в области нейрореабилитации, психопрофилактики, психологического сопровождения лиц, работающих в сферах с

		высокими профессиональными рисками; возможности современных методических решений прикладной психофизиологии и цифровой обработки сигналов в деятельности клинического психолога. Уметь: проводить оценку психологической безопасности и комфортности различных сфер жизнедеятельности населения с применением методов клинической психогенетики; применения на практике основных достижений современных нейронаук в области нейрореабилитации, психопрофилактики, психологического сопровождения лиц, работающих в сферах с высокими профессиональными рисками; выбор и/или разработка адекватных методов решения клинико-диагностических задач с помощью физиологических методов, используемых в психологической науке. Владеть: методами определения психологической безопасности и комфортности различных сфер жизнедеятельности населения с применением методов клинической психогенетики; составления и реализации программ психопрофилактики, психологического сопровождения лиц, работающих в сферах с высокими профессиональными рисками, с учетом основных достижений современных нейронаук в области нейрореабилитации; применение имеющихся инструментальных
--	--	--

		психофизиологических и программных методов для решения прикладных психологических задач.
--	--	--

1.3. Перечень тем дисциплины

Шифр темы	Название темы	Кол-во Часов д/о	Кол-во Часов о/з
Т 1	История развития групповых методов психотерапии и практической психологии	12	15
Т 2	Психологический тренинг как метод практической психологии	12	15
Т 3	Активное социально-психологическое обучение	12	15
Т 4	Психологические особенности тренинговой группы	12	15
Т 5	Общее представление о методах активного социально-психологического обучения	12	15
Т 6	Имитационные и неимитационные методы	12	15
Т 7	Ведущий тренинговой группы	12	15
Т 8	Искусство проведения тренинга	12	15
Т 9	Цели, задачи и виды игр	13	15
Т 10	Основные этапы развития группы в тренинге	12	12,7
Т 11	Общие правила и принципы тренинговой группы	12,7	15
Т 12	Основные особенности групповой работы	12	15
	Другие виды контактной работы	22,3	17,3
Всего		144	144

1.4. Матрица соответствия тем дисциплины и компетенций

<i>Шифр компетенции по ФГОС ВО</i>	<i>Шифр темы</i>											
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12
ОПК-7.2	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

1.5. Соответствие тем дисциплины и контрольно-измерительных материалов

№ темы	<i>ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ</i>					
	<i>Тестовые задания по теоретическому материалу</i>	<i>Вопросы для устного опроса</i>	<i>Типовые задания практического характера</i>	<i>Задания для контрольной работы</i>	<i>Тематика рефератов, докладов, сообщений</i>	<i>Групповое творческое задание</i>
	Блок А Контроль знаний		Блок Б Контроль умений, навыков			
Тема 1.1	+	+		+	+	
Тема 1.2	+	+		+	+	
Тема 1.3	+	+		+	+	
Тема 1.4	+	+	+	+	+	
Тема 1.5	+	+	+	+	+	
Тема 2.1	+	+		+	+	
Тема 2.2	+	+	+	+	+	
Тема 2.3	+	+	+	+	+	
Тема 2.4	+	+		+	+	
Тема 2.5	+	+		+	+	

1.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции / индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
ОПК-7/ПК-7.2.	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	Знает принципы оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	принципы оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	уметь применять принципы оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	владеть принципами оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.

Раздел 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Блок А

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тема 1-12

1. Ассертивность - это
 - А) способность человека уверенно и с достоинством отстаивать свои права, не попирая при этом прав других
 - В) прямое, открытое поведение, не имеющее целью причинить вред другим людям
 - С) все ответы верны
2. Программы социально-психологического тренинга, нацеленные на развитие и упрочение ассертивности руководствуются принципом
 - А) развития способности человека быть твердым, честным и дружелюбным
 - В) развития креативности личности
 - С) все ответы верны
3. Астенические эмоции -
 - А) окрашенные отрицательным эмоциональным тоном чувства подавленности, уныния, печали, пассивного страха и т. п.
 - В) мобилизирующие личность эмоции
 - С) нет верных ответов
4. Аффилиация -
 - А) потребность (мотивация) в общении, в эмоциональных контактах, дружбе, любви.
 - В) проявляется в стремлении иметь друзей, взаимодействовать с окружающими, оказывать помощь, поддержку и принимать их от него.
 - С) все ответы верны
5. Видеотренинг –
 - А) использование видеоматериалов в коммерческих целях
 - В) использование видеоматериалов, отражающих поведение тренера в психотерапевтических или в тренинговых группах.
 - С) нет верных ответов
6. Внушение -
 - А) вид целенаправленного коммуникативного влияния на поведение и сознание, в результате которого человек (группа людей) вопреки имеющейся фактической информации признает существование того, что в действительности не существует, либо что-то делает вопреки своим намерениям или привычкам
 - В) вид целенаправленного коммуникативного влияния на поведение и сознание, в результате которого человек (группа людей) благодаря имеющейся фактической информации не признает существование того, что в действительности существует
 - С) нет верных ответов
7. Тренинговый метод – это
 - А) способ достижения цели, осуществления познания, освоения и преобразования объектов действительности.
 - В) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих;
 - С) способ познания действительности посредством участия в групповой работе.
8. Гуманистическую психологию представляют:
 - А) А.Маслоу, К.Рождерс, Г.Олпорт;
 - В) З.Фрейд, А.Фрейд;
 - С) А.Адлер, К.Хорни.

9. В психоанализе творческому проявлению личности способствует:

- А) проекция;
- В) инверсия;
- С) сублимация.

10. Автор-основатель клиент-центрированной (человеко-центрированной) экспрессивной психотерапии:

- А) А.Фрейд;
- В) К.Роджерс;
- С) Н.Роджерс.

11. Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием игры

- А) игровая терапия;
- В) арттерапия;
- С) психодрама.

12. Рекомендуемое количество участников тренинга:

- А) 30-35 человек;
- В) 8-15 человек;
- С) 25-30 человек.

13. По какой причине происходит ограничение количества участников тренинговой группы?

- А) в больших группах происходит спонтанное разделение всех участников на подгруппы, что снижает эффективность тренинговой работы;
- В) в больших группах отмечается чрезмерно высокая активность при межличностном взаимодействии участников тренинга;
- С) нет верных ответов.

14. К донаучному периоду развития групповых методов относят:

- А) шаманскую практику; целительство и знахарство;
- В) ритуалы и религию;
- С) теорию И.Бернгейма о гипнотическом состоянии.

15. Э.Дюркгейм, Г.Зиммель исследовали групповые методы

- А) в социологии;
- В) в психологии;
- С) в психотерапии.

16. В психологических центрах А.Адлера занимались проблемами:

- А) алкоголизма;
- В) неврозами и сексуальными нарушениями;
- С) нет верных ответов.

17. В транзактном анализе Э.Берна выделены следующие Эго-состояния:

- А) Ребенок;
- В) Родитель и Взрослый;
- С) Ребенок и Родитель.

18. Типы психотерапевтического воздействия в группе:

- А) опрос, спецификация, конфронтация, объяснение;
- В) иллюстрация, подтверждение, интерпретация, кристаллизация;
- С) наблюдение, эксперимент, беседа, опрос.

19. Гештальтпсихологию представляют:

- А) Ф.Перлз, К.Левин;
- В) А.Адлер, А.Фрейд;
- С) К.Г.Юнг, Н.Роджерс.

20. Методы, используемые в тренинге бихевиористами:

- А) расщепления и структурирования;
- В) позитивного и отрицательного подкрепления;
- С) наказания, систематической десенсибилизации.

21. Метод психодрамы был разработан:

- А) Дж.Морено;

- В) В.Сатир;
 С) Ф.Перлз.
22. Развитие групповых методов в России в XX веке в педагогике связывают с именами:
 А) А.С.Макаренко;
 В) В.А.Сухомлинского;
 С) И.В.Вяземского.
23. Теорией и практикой социально-психологического тренинга в отечественной науке занимались:
 А) Ю.Н.Емельянов, В.П.Захаров, Г.А.Ковалев;
 В) Х.Миккин, Т.С.Яценко, И.Вачков, А.Лидерс;
 С) нет верных ответов.
24. Группа встреч –
 А) терапевтическая, психокоррекционная группа, представляющая собой ответвление Т-групп.
 В) психокоррекционная
 С) психотерапевтическая группа
25. Группа гетерогенная -
 А) разновозрастная группа
 В) группа, решающая разнообразные задачи.
 С) смешанная группа
26. Группа закрытого типа –
 А) группа с постоянным составом участников
 В) группа со сменными участниками
 С) нет верных ответов
27. Группа интегрирующая –
 А) группа, для участников которой характерно принятие на себя ответственности за решение своих проблем с помощью признания тех действий, которые ими ранее тщательно скрывались.
 В) группа, для участников которой характерно активное участие в социально-психологическом тренинге
 С) группа, для участников которой характерно принятие на себя ответственности за решение своих проблем с помощью признания тех действий, которые ими ранее тщательно скрывались.
28. Группа марафона –
 А) современная экстремальная форма групповой психотерапии
 В) вид тренинга
 С) нет верных ответов
29. Группа открытого типа –
 А) группа, имеющая постоянный состав участников
 В) группа, имеющая переменный состав участников
 С) нет верных ответов
30. Группа психокоррекционная –
 А) искусственно созданная небольшая группа, временно объединенная целями межличностного исследования, личностного научения, развития и самораскрытия
 В) искусственно созданная большая группа, временно объединенная целями межличностного исследования, личностного научения, развития и самораскрытия
 С) искусственно созданная психотерапевтическая группа, временно объединенная целями межличностного исследования, личностного научения, развития и самораскрытия
31. Группа сенситивности –
 А) тренинговая группа
 В) группа, направленная на развитие креативности личности
 С) Т-группа, ориентированная на всестороннее развитие личности, развитие ее «чувствительности».
32. Группа тренинга (Т-группа) –
 А) группа, предметом интереса которой являются навыки межличностных отношений или процессы, происходящие в малых группах.

- В) группа, предметом интереса которой являются внутриличностные и межличностные конфликты
- С) нет верных ответов
33. Групповая динамика –
- А) комплекс, направленный на развитие личности
- В) комплекс, направленный на развитие группы
- С) комплекс социально-психологического взаимодействия между участниками группы; развитие или движение группы во времени.
34. Защита психологическая -
- А) формы разрешения конфликта между бессознательными влечениями и интернализированными социальными требованиями и запретами
- В) система регуляторных механизмов в психике, которые направлены на устранение или сведение к минимуму негативных, травмирующих личность переживаний, сопряженных с внутренними или внешними конфликтами, состояниями тревоги и дискомфорта
- С) все ответы верны
35. Игра, игровая деятельность –
- А) исторически возникший вид деятельности, заключающийся в воспроизведении детьми действий взрослых и отношений между ними в особой условной форме; ведущая деятельность ребенка-дошкольника
- В) основное новообразование дошкольного возраста
- С) все ответы верны
36. Игровая терапия
- А) метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием игры
- В) метод, использующийся в современной психотерапии взрослых
- С) все ответы верны
37. Игровая терапия недирективная –
- А) терапия с помощью игры, построенная на принципах клиент-центрированного подхода. Отмечается направленность на развитие процессов самопознания и самоуправления ребенка, а роль психотерапевта сводится к полному раскрытию пациента в процессе лечения
- В) терапия с помощью игры, в которой отмечается направленность на развитие процессов самопознания и самоуправления ребенка, а роль психотерапевта сводится к контролю пациента.
- С) нет верных ответов
38. Имагинативный (имажитивный) -
- А) психический процесс, связанный с эмоциями
- В) психический процесс, связанный с воображением (фантазией)
- С) психический процесс, связанный с волей
39. Креативность –
- А) способность человека продуцировать уникальные идеи, результаты, способы решения проблем
- В) способность человека понимать основные противоречия
- С) все ответы верны
40. Психодрама (англ. psychodrama) –
- А) направление групповой психотерапии, использующее в качестве основных техники терапии творчеством
- В) направление групповой психотерапии, использующее в качестве основной техники сценическую форму действия. Основоположителем психодрамы был Я. Морено (Moreno)
- С) все ответы верны
41. Сублимация -
- А) защитный механизм, связанный с регрессом
- В) преобразование энергии сексуального влечения в социально приемлемые формы активности
- С) все ответы верны
42. Техника инсценировки сказок –

- А) техника психодрамы, в которой неполная структура сказки вынуждает протагониста ее дополнить и завершить
 - В) метод символ-драмы
 - С) все ответы верны
43. Техника эмотивного воображения –
- А) вариант систематической десенсибилизации, при котором используется воображение клиента (чаще ребенка), позволяющее ему легко отождествлять себя с любимыми героями и разыгрывать ситуации, в которых участвует этот герой
 - В) вариант систематической сенсibilизации, при котором используется воображение клиента (чаще ребенка), позволяющее ему легко отождествлять себя с любимыми героями и разыгрывать ситуации, в которых участвует этот герой
 - С) нет верных ответов
44. Тренинг креативности –
- А) тренинг, развивающий способности пациента к поиску необычных решений и эффективных способов поведения в привычных и нестандартных ситуациях
 - В) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих
 - С) все ответы верны
45. Тренинговый метод –
- А) тренинг, развивающий способности пациента к поиску необычных решений и эффективных способов поведения в привычных и нестандартных ситуациях
 - В) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих
 - С) все ответы верны
46. Социально-психологические тренинги может проводить
- А) любой желающий
 - В) только специалист с медицинским образованием
 - С) только специалист, прошедший подготовку по направлению социально-психологических тренингов
47. Группы сенситивности возникли в
- А) 1954г.
 - В) 2000г.
 - С) 1978г.
48. Первые тренинговые занятия, направленные на повышения компетентности в общении, были проведены в
- А) Бетель (США)
 - В) Париж
 - С) Москва
49. Метод социально-психологического тренинга был разработан в
- А) 60-е гг. XXв.
 - В) 70-е гг. XXв.
 - С) 80-е гг. XXв.
50. Метод социально-психологического тренинга разработал
- А) М.Форверг
 - В) К.Левин
 - С) К.Роджерс
51. Принципы социально-психологического тренинга
- А) активности, творческой позиции, объективации поведения
 - В) активности, творческой позиции, пассивности
 - С) активности, контроля, объективации поведения
52. Принцип партнерского общения предполагает взаимодействие
- А) объект-субъектное
 - В) субъект-объектное
 - С) субъект-субъектное

53. Выбор того или иного методического приема в тренинге определяется факторами
- А) содержанием тренинга, особенностями группы
 - В) особенностями ситуации, возможностями тренера
 - С) все ответы верны
54. В 60-х гг. в тренинге жизненных умений использовались...
- А) 2 модели
 - В) 3 модели
 - С) 1 модель
55. Первая модель жизненных умений опирается на категории
- А) решение проблем, общение
 - В) решение проблем, общение, настойчивость, уверенность в себе, критичность мышления, умение самоуправляться, развития Я-концепции
 - С) критичность мышления, умение самоуправляться, развития Я-концепции
56. Вторая модель тренинга жизненных умений включает
- А) межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем, принятие решений
 - В) поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем, принятие решений
 - С) нет верных ответов
57. Третья модель жизненных умений включает
- А) тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений
 - В) тренинг самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки, и концептуализации опыта
 - С) все ответы верны
58. В 60-х гг. XX в. были выделены основные проблемы тренингов
- А) профессионализация тренеров и участников групп
 - В) модификация метода Т-групп, рост исследований и развитие теории, расширенное использование лабораторного метода в нелабораторных условиях, профессионализация тренеров
 - С) все ответы верны
59. Принцип исследовательской позиции равнозначен принципу
- А) творческой позиции
 - В) объективации
 - С) все ответы верны
60. В тренинге разрешения конфликтов выделяют по степени значения для группы
- А) конфликты конструктивные
 - В) конфликты деструктивные
 - С) все ответы верны
61. М.Дойч классифицирует конфликты по критерию
- А) истинности-ложности (или реальности)
 - В) креативности – консервативности
 - С) все ответы верны
62. Подлинный конфликт по М.Дойчу – это
- А) существующий объективно и воспринимаемый адекватно
 - В) мобилизирующий личность
 - С) нет верных ответов
63. Внутригрупповой конфликт «включает»
- А) саморегуляционные процессы
 - В) не изменяет внутригрупповые процессы
 - С) нет верных ответов
64. Управление конфликтом в тренинге означает
- А) умение осознавать конфликт
 - В) умение поддерживать его значение ниже того уровня, на котором он становится угрожающим для группы, отношений, организации
 - С) нет верных ответов

65. Стратегии поведения в конфликте выделяет
 А) К.Томас
 В) К.Лоренс
 С) нет верных ответов
66. Конструктивное решение конфликтов зависит от
 А) умения контролировать свои эмоции, скрытности человека
 В) адекватного восприятия конфликта, объективности
 С) все ответы верны
67. Программа тренинга разрешения конфликтов была предложена
 А) В.А.Чикер
 В) З.Фрейдом
 С) А.Адлером
68. Техника «Бумеранга» предполагает
 А) переадресацию негативного импульса наиболее слабому участнику группы
 В) уход от ситуации конфликта
 С) возвращение негативного импульса манипулятору или нападающему
69. Техника «Бесконечного уточнения» направлена на
 А) поддержание беседы
 В) уход от конфликта
 С) выявление скрытого воздействия манипулятора и уточнение его истинных целей
70. Эмоциональность информации в процессе выступления - это
 А) то, что затрагивает чувства и эмоции слушателей
 В) то, что позволяет осознать свои эмоции
 С) нет верных ответов

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценивания при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)

Вопросы для устного опроса

Тема 1.

- Социально-психологические аспекты групповых методов.
- Групповые методы в психоанализе и других психологических школах.
- Теория поля К. Левина.
- Групповые методы работы психологов и психотерапевтов в России и ДНР
- Применение групповых методов в современной практике.
- Эволюция методов обучения.
- Исторические предпосылки использования ситуации социального взаимодействия в целях обучения. Основные современные тенденции развития групповых форм обучения.

Тема 2.

- Соотнесите понятия "групповая психотерапия", "групповая психокоррекция" и "групповой тренинг".
- Дайте общее представление о психологическом тренинге.
- Выделите специфические черты и основные парадигмы тренинга.

Тема 3.

- Актуальность активных методов обучения в образовании.
- Современные требования к непрерывному образованию взрослых.

3. Использование методов активного обучения для повышения социально-психологической компетентности специалистов различных областей деятельности.
4. «Сохраняющие» и «инновационные» варианты учебных программ в системе профессионального обучения взрослых.
5. Педагогическое общение (движение информации, взаимодействие сторон).
6. Методическая, профессиональная и социальная компетентность.
7. Активные методы как «сверхпроводящая среда» для знаний и опыта.

Тема 4.

1. Специфика методов активных социально-психологического обучения.
2. Психологическое содержание активного социально-психологического обучения.
3. Понятие активности.
4. Принципы активизации учебно-познавательной деятельности - проблемности, обеспечение адекватности содержания, взаимообучения, приоритетности понимания над знанием.
5. Социально-психологический аспект в обучении.
6. Преимущества групповой работы.
7. Основные цели и методы активного обучения, их классификация.

Тема 5.

1. Общая характеристика метода групповой дискуссии: цели, задачи, формы организации, учебные возможности. Социально-психологические фазы дискуссии - ориентации, оценка, консолидация (П.А. Петровская).
2. Этапы проведения дискуссии - определение темы и цели дискуссии, сбор информации, составление информации, подведение итогов.
3. Организационные условия - правила участия, задача ведущего, ролевые позиции участников, требования к формулировке темы.
4. Основные ошибки, допускаемые в ходе проведения дискуссии, варианты их устранения.
5. Отличие дискуссии от спора, полемики.
6. Мозговой штурм как метод выработки группового решения.
7. История создания метода, его характерные особенности.
8. Правила организации и проведения мозгового штурма.
9. Снижение критичности и активизация спонтанности.
10. Основные трудности, возникающие варианты их устранения.

Тема 6.:

1. Имитационные игровые методы.
2. Психологические особенности игровых методов обучения.
3. Игра как форма организации деятельности.
4. Структурные компоненты учебной игры (Т.Ю. Базаров).
5. Роль и ее принятие участниками.
6. Основные формы игровых методов обучения, игровое моделирование.

Тема 7.

1. Основные роли ведущего группы.
2. Стили руководства группой.
3. Характеристика личности группового тренера.
4. Подготовка ведущих тренинговых групп

Тема 8.

1. Игра как метод тренинговой работы.
2. Разогревающие игры и психотехники (разминки).
3. Виды и задачи разминок.
4. Игры, ориентированные на получение обратной связи.
5. Игры социально-перцептивной направленности.
6. Коммуникативные игры.
7. Психотехники, направленные на помощь в идентификации и решении проблем.
8. Медитации-визуализации.

9. Методы заземления, как средство «скорой помощи».

Тема 9.

1. Организационные вопросы проведения игровых методов.
2. Подходы к классификации игр.
3. Организационно-деятельные, проектировочные, инновационные, исследовательские, деловые и ролевые игры.
4. Основные особенности, цели, содержание и виды деловых игр.
5. Решения профессиональных задач в деловой игре.
6. Ролевые игры, их специфика, цели и задачи.
7. Возможности для развития и обучения.

Тема 10.

1. Общее представление о стадиях развития группы в тренинге.
2. Первая стадия - знакомство.
3. Подготовка к работе.
4. Кризис в развитии тренинговой группы.
5. Вторая стадия - осознание.
6. Третья стадия - переоценка.

Тема 11.

1. Принцип здесь и сейчас.
2. Принцип обратной связи.
3. Принцип видповидальности.
4. Принцип конфиденциальности.
5. Правило «стоп».
6. Правило группового диалога.
7. Установление правил и норм жизни группы.

Тема 12.

1. Этапы социально-психологического тренинга.
2. Знакомство с группой.
3. Представление участников.
4. Установление правил и норм работы группы.
5. Обсуждение с участниками их мотивов участия в работе группы.
6. Индивидуальные цели участников и цели тренинга.
7. Формирование группового запроса.
8. Интервизии: участники отвечают на вопрос: «что в работе ведущего мне помогало чувствовать себя комфортно?» «Что в работе ведущего мне мешало чувствовать себя комфортно?» «Был я замечен в группе?» «Удалось мне совместить личную цель с целью группы»

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; даёт логичные,	«отлично»

аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высока активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	
--	--

Блок Б
ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УМЕНИЙ, НАВЫКОВ
ОБУЧАЮЩИХСЯ

Типовые задания для практических занятий

Тема 1-12

Вариант 1.

Проведите следующие упражнения:

Упражнение 1. «Знакомство»

Цель – установление контакта, знакомство с группой, принятие групповых норм.

Продолжительность выполнения – 10 мин.

Оснащение: бейджи, цветная бумага, ножницы, фломастеры, цветные карандаши.

Инструкция: «Сейчас вам предлагается оформить на бейдже свое имя любым способом с помощью подручных материалов, затем представиться всей группе таким образом, каким считаете необходимым. Представьтесь так, как бы вы хотели, чтобы мы вас называли в рамках данной группы». Участники оформляют свои имена на бейджах, затем по очереди представляются группе.

Далее ведущий обращается к участникам: «В работе нашей группы нам необходимо будет руководствоваться определенными правилами поведения и общения друг с другом в рамках данного тренинга. Я предлагаю вам совместно выработать их, учитывая основные правила тренинга, в том числе:

1. "Здесь-и-теперь". Важно акцентировать внимание человека на собственном актуальном чувствовании.

2. Общение на равных, обращение на "ты". Уровень равенства устанавливает группа, ведь чувства человека не знают статуса, возраста, пола.

3. Безоценочность суждений, высказываний участников. Оценка предполагает вторжение в личностный уровень человека. Каждый в рамках тренинговой программы отвечает за себя.

4. Конфиденциальность. Конфиденциальность гарантирует человеку безопасность, что является очень важным, поскольку когда человек говорит о самом ценном, он становится очень чувствительным, ранимым.

5. Личное общение, личное обращение. Выполнение этого правила способствует установлению контактов».

Упражнение 2. «Общность разность мотивов»

Цель – диагностика мотивирующих факторов.

Продолжительность выполнения – 30 мин.

Инструкция: «Ответьте мне, пожалуйста, на вопросы: "Что вас мотивирует?", "Чем вы мотивируете?", "Что в вашей личности помогает вам мотивировать других людей и что мешает?"

Каждый последующий участник должен сначала повторить ответ предыдущего, а потом сказать о себе. Кто хотел бы начать?» Тренер задает всем участникам группы один или два вопроса, на которые они отвечают по очереди. Каждый последующий участник сначала повторяет сказанное предыдущим участником, потом говорит о себе. По ходу обсуждения тренер задает дополнительные вопросы.

Упражнение 3. «Два племени»

Цель – демонстрация ведущих мотивов.

Продолжительность выполнения – 30 мин.

Оснащение: парты.

Инструкция: «Представьте себе, что вы два первобытных племени. В каждом племени есть мужчины. В первом племени – пять мужчин, а во втором – три. Мужчины будут ходить на охоту и добывать бизонов. В каждом племени есть и женщины. Справа, у той стены, будет

лес, где водятся бизоны. Столы вдоль той стены и есть эти бизоны. На них вы будете охотиться. Выберите себе место для стойбища... Выберите вождя... Выберите себе имя... Теперь оборудуйте стойбище из подручных материалов. Помните, что, когда мужчины племени пойдут на охоту, с женщинами останутся только немощные старики и дети. Их некому будет защитить. Постарайтесь огородить свою территорию как физически, так и символически, чтобы мужчины другого племени не смогли туда проникнуть... Наступает время охоты. Для того чтобы дойти до леса, понадобится два часа. У нас на это будет две минуты. Для того чтобы убить 120 бизона, у нас будет еще два часа, т.е. еще две минуты. Для того чтобы принести бизона из леса, понадобится четыре часа, т.е. четыре минуты. Итак, за восемь минут вы можете добыть одного бизона, если не будете отвлекаться на другие виды деятельности. Но, конечно, кроме добычи бизонов, у вас есть и другие интересы. Например, в первом племени мало женщин. Их тоже можно попробовать добыть у другого племени... Подумайте о плане действий. На размышления вам отводится две минуты. Что вы будете делать, когда начнется охота? В вашем распоряжении будет восемь минут... Итак, близится время охоты. Здесь стойбище первого племени. Здесь лес, здесь бизоны. Обращаю ваше внимание на то, что тот одинокий бизон в отдалении – не бизон, а лошадь белого человека, т.е. моя. На нее охотиться нельзя. Восемь минут охоты начались!» Тренер делит группу на две части по принципу «судьбы». Однако важно, чтобы в одном племени количественно преобладали мужчины, а в другом женщины.

После получения инструкции участники предположительно окажутся под влиянием стихийной силы территориализма и забудут о правилах игры и о том, что разумно, а что нет. Если возникает необходимость, тренер может усилить у участников ощущение того, что территория и имущество принадлежат разным племенам, задав, к примеру, вопрос: «Чей это лес?»

Упражнение 4. «Два отдела»

Цель – построение системы взаимодействия между группами на основе выявленных мотивационных структур.

Продолжительность выполнения – 60 мин.

Инструкция: «Вы являетесь сотрудниками двух отделов фирмы по производству деликатесных молочных продуктов. Группа справа – отдел производства, группа слева – отдел маркетинга. Сейчас вам будет дано 10 мин для того, чтобы организовать пространство отдела. Помните, что вы должны опираться на законы территориализма и антитерриториализма. Территориализм выражается в том, что люди стремятся сначала захватить, а потом сохранить, отстоять, расширить, обогатить и улучшить свое жизненное пространство. Условно можно говорить о материальном – «вещном» территориализме и территориализме нематериальном – психологическом, символическом. В первом случае речь идет о физических пространствах и объектах, а во втором – о психологических пространствах и символах объектов – широте полномочий, зоне влияния, радиусе действия, количестве подчиненных, объеме полученных для проекта средств и т.п. Территориализм первого рода будем называть пространственным, второго рода – психологическим. При этом будем помнить, что психологический территориализм произошел от пространственного и что граница между ними условна. Помогая людям в их территориалистических стремлениях, мы их мотивируем. Однако, мешая людям в их территориалистических стремлениях, мы их тоже мотивируем, так как помехи лишь усиливают и ожесточают борьбу за жизненное пространство. Правда, борьба за территорию может оттеснить на второй план борьбу за решение задачи и достижение высокого результата. Кроме того, сознательное препятствование территориалистическим стремлениям других людей манипулятивно: фактически мы сознательно играем на слабой струне, зная, что это вызовет протест, злость, стремление ответить тем же и т.п. Как мы уже говорили, решение о том, вступать ли в манипуляцию, каждый человек принимает сам, причем каждый раз заново, и всякий раз сам несет полноту моральной ответственности за это решение. Намерения и действия, мешающие реализации чьих-либо территориалистических стремлений, можно назвать антитерриториализмом. Антитерриториализм выражается в том, что мы мешаем другим людям захватывать, сохранять, расширять и обогащать их жизненное пространство. Ваша задача – так организовать пространство своего отдела, чтобы сотрудники были сосредоточены на цели и на получении результата. Вы должны будете показать нам 5 мин из вашего рабочего дня,

иллюстрирующие использование сил территориализма». Тренер разделяет участников на две команды таким образом, чтобы они не совпадали по составу с «племенами» из предыдущего упражнения. При этом составы команд должны быть сбалансированы по уровню внешней активности (экспрессивности), совокупной личностной силе участников, творческим возможностям. Тренер дает инструкцию командам и следит за тем, чтобы не возникало противостояния между отделами.

После обсуждения команды по очереди показывают «пять минут из рабочего дня» и отвечают на вопросы тренера.

Шерринг: Какие возможности территориализма использовала команда?• Что служило мотивами вашего группового поведения?•

Упражнение 5. «Распределение окладов в фирме» Цель – диагностика мотивирующих факторов.

Продолжительность выполнения – 60 мин. Оснащение: карточки с названиями должностей.

Инструкция: «Дамы и господа! Поздравляю вас! Мы с вами в полном составе приглашены на работу в новую фирму "Russkiy Lyon". Эта фирма полностью создана на базе иностранного капитала, но весь персонал у нее будет российский. Владелец фирмы распределил между вами должности на основании результатов собеседования, которое вы столь успешно прошли. Поскольку он иностранец, у него были какие-то свои критерии распределения должностей. Сейчас вы узнаете ваши должности. (Тренер раздает карточки с названиями должностей.) Владелец фирмы (Mr.Petroff) выделил на зарплату 15000 долл. США в месяц. При этом он считает, что сотрудники сами должны распределить оклады между собой. Так будет демократичнее. Итак, у нас 15000 долл. Их нужно распределить между 16 должностями (число должностей зависит от количества участников): генеральный директор, заместитель генерального директора, офис-менеджер, секретарь, главный бухгалтер, помощник главного бухгалтера, директор по персоналу, начальник отдела движения персонала, начальник тренингового центра, директор по маркетингу, начальник отдела маркетинговых исследований, начальник отдела продаж, директор по производству, начальник отдела первичной обработки сырья, начальник отдела основных операций, начальник отдела упаковки. Работать будем в пяти командах: генеральный директор и его заместитель; три директора – по производству, по персоналу и по маркетингу; семь начальников отделов; главный бухгалтер и его помощник; офис менеджер и секретарь. Прошу команды занять разные участки комнаты, чтобы не мешать друг другу. Каждая команда должна назначить оклады не только себе, но и всем сотрудникам, начиная с секретаря и заканчивая генеральным директором. Сумма в 15000 долл. должна быть распределена между всеми так, чтобы это максимально способствовало повышению эффективности работы фирмы. На эту работу вам дается 15 мин».

Группе предлагается принять роли сотрудников фирмы и распределить между собой в виде окладов 15000 долл. Карточки с ролями распределяет тренер, используя психодраматическую замену ролей. Возможны два варианта работы: в командах либо всей группой.

Шерринг: Довольны ли вы распределением денег (своим окладом)?• Какую роль вы выполняли в обсуждении?• Что мотивировало вас принять (не принять) вариант распределения?•

Вариант 1

Проведите деловую игру и упражнения

Деловая игра «Проблема с дорогостоящим итальянским оборудованием»

Цель – определение скрытой мотивации.

Продолжительность выполнения – 80 мин. Оснащение: карточки с названиями должностей, карточки с описаниями ролей.

Инструкция: «Дамы и господа, все вы сейчас получите роли и станете сотрудниками либо крупного промышленного холдинга, либо подрядных организаций. У каждого из вас есть определенные условия, по которым вы будете действовать, также есть и скрытый мотив. 124

Вам необходимо добиться своих целей. Время ограничено. Через полчаса начинается совещание у генерального директора».

Тренер раздает участникам роли, дает инструкцию, внимательно наблюдает за ходом игры и действиями участников. Через 30 мин он объявляет о начале совещания у генерального директора.

Роль – сотрудник экономического отдела У с л о в и я . Вы выполняете все указания главного экономиста крупного промышленного холдинга, терпеть не можете своего руководителя, строите ему разные козни. С к р ы т ы й м о т и в : Вы стремитесь занять его место.

Роль – генеральный директор крупного промышленного холдинга У с л о в и я . Ваш крупный промышленный холдинг закупил дорогостоящее итальянское оборудование. Для монтажа оборудования приглашены сторонние подрядные организации. Договор подписан. Работы ведутся. Сумма и сроки вас устроили. Намечается совещание директоров, на котором планируется выслушать отчет вашего заместителя о данном проекте. С к р ы т ы й м о т и в . Превышение суммы затрат по договору для вас нежелательно, так как приведет к потере репутации среди инвесторов. Если превышения не будет, то вы получите большую премию, достаточную для отправки вашего сына на учебу в Оксфорд.

Роль – заместитель генерального директора У с л о в и я . Вы сотрудник, вернувшийся из отпуска. Вас не информировали о том, что за время вашего отсутствия вы были назначены на должность заместителя генерального директора крупного промышленного холдинга. Через 30 мин у вас совещание директоров, на котором вы должны выступить с докладом-отчетом о проекте по закупке дорогостоящего оборудования, привлечении определенного персонала, ходе реализации проекта и его результатах. В вашем подчинении – менеджеры по продажам, по персоналу, главный экономист. Вы можете работать с начальником конструкторского бюро (директором подрядных организаций станочников, сварщиков и электромонтеров). Аккумулируйте всю информацию. С к р ы т ы й м о т и в . Вы стремитесь во всем быть великолепным. Одна проблема – у вас ребенок без присмотра.

Роль – начальник конструкторского бюро У с л о в и я . Крупный холдинг закупил дорогостоящее итальянское оборудование. Монтаж станков производится благодаря работе ваших сотрудников (подрядчики: станочники, сварщики, электромонтеры). Этот заказ вы получили невероятными усилиями: подняли все свои личные контакты, потратили некую личную сумму. На вашем рынке огромная конкуренция. Появилось очень много таких подрядных организаций. Если вы качественно выполните свою работу, холдинг вновь сделает вам заказ на новый год. Договор подписан, работы идут полным ходом. Сроки и сумма вас устроили. Но ваш сотрудник сообщил вам, что при подсчете расходов на монтаж оборудования, который делал главный экономист, была допущена ошибка. Ее исправление влечет за собой финансовые потери. Как раз этим заказом вы и собирались покрыть свои долги. Необходимо деликатно уговорить заказчиков увеличить сумму договора. С к р ы т ы й м о т и в . Вам скоро на пенсию. Если вы не выполните все условия этого договора, вы потеряете надежду на другие заказы. Конкуренты вас съедят.

Роль – главный экономист У с л о в и я . Ваш завод закупил дорогостоящее итальянское оборудование. Монтаж станков был бы невозможен без приглашения к работе нескольких подрядных организаций (станочники, сварщики, электромонтеры). Договор был подписан с вашим участием. Работы идут полным ходом. Сроки и сумма устроили заместителя генерального директора, вашего руководителя С к р ы т ы й м о т и в . По результатам года, если ваш завод не превысит намеченных по плану расходов, вы получаете премию и долгожданное повышение по службе. Но если затраты превысят запланированные – премии не будет.

Роль – менеджер по продажам У с л о в и я . Крупный промышленный холдинг в вашем лице закупил дорогостоящее итальянское оборудование. Для монтажа этого 126 оборудования пригласили подрядные организации со стороны. Договор подписан. Работы идут. Обе стороны довольны и сроками, и решением финансовых вопросов. Вы совсем недавно занимаете этот пост. Для вас повышение затрат по договору либо его невыполнение – крах карьеры и

репутации. С к р ы т ы й м о т и в . Вы стремитесь защитить свою репутацию и показать себя в лучшем свете.

Роль – сотрудник конструкторского бюро У с л о в и я . Крупный промышленный холдинг закупил дорогостоящее итальянское оборудование. Монтажные работы производятся с вашей помощью и помощью ваших коллег по подрядной организации (станочники, сварщики, электромонтеры). Вы получили задание от конструкторского бюро разработать проект подсчета расходов на монтаж оборудования, который для корректировки и подписания должен быть отослан главному экономисту. Он, не заметив ошибки в расчетах, подписал проект. Ваша задача – сгладить ситуацию; исправление ошибки влечет за собой финансовые потери. С к р ы т ы й м о т и в . Для вас это лишение премии, бонусов и процентов, для вашего супруга это будет просто удар в сердце. Он так ждал отпуска в течение семи лет!

Роль – менеджер по персоналу У с л о в и я . Крупный промышленный холдинг закупил дорогостоящее оборудование. Монтаж станков производится при помощи сторонних подрядных организаций (станочники, сварщики, электромонтеры). Договор был подписан без вашего ведома. Работы ведутся, а работники не были должным образом устроены. Заместитель генерального директора не согласовал с вами вопросы по их трудоустройству. Оказалось, что сотрудники приступили к работе уже два месяца назад. Вы должны выполнить свою работу сверхурочно и быстро. С к р ы т ы й м о т и в . Насчитать заработную плату сотрудникам для вас – личная проблема, так как у вас больная мама в Мурманске, которая ждет вас на Новый год. Если вас не будет, она очень огорчится, что может повлиять на ее слабое здоровье.

Роль – сотрудник отдела кадров У с л о в и я : Вы выполняете все указания менеджера по персоналу крупного промышленного холдинга. Работаете здесь случайно, по просьбе подруги (которая находится в декретном отпуске), получаете маленькую зарплату, недовольны, хотите искать другую работу. Роль – подруга заместителя генерального директора У с л о в и я . Вы всегда добродушны и готовы помочь своим друзьям во всем. С к р ы т ы й м о т и в . Вы хотите удачно выйти замуж хоть за какого-нибудь директора.

Шерринг: Удалось ли вам справиться с ролью? Как вы мотивировали других при выполнении своей роли? Как мотивировали вас?

Упражнение 1. «Контракт»

Цель – организация совместной деятельности.

Продолжительность выполнения – 80 мин.

Инструкция: «Сейчас мы разделимся на две команды. Теперь предлагаю каждой из команд подумать о том, какой контракт она могла бы заключить с другой командой. Контракт должен состоять из четырех частей:

Часть 1. Предполагаемое обязательство нашей команды Наша команда сделает для вашей команды то-то и то-то (например, нарисует портреты каждого из участников вашей команды не позднее 14.00 завтрашнего дня).

Часть 2. Предполагаемое обязательство вашей команды В обмен на это ваша команда сделает для нашей то-то и то-то (например, к 14.00 завтрашнего дня напишет каждому участнику команды записку с указанием трех наиболее сильных его личностных качеств

Часть 3. Неустойка нашей команды Если наша команда не выполнит обязательств, предусмотренных частью 1, мы должны будем выполнить такую-то неустойку (например, принести вам большой торт не позднее 17.00 завтрашнего дня).

Часть 4. Неустойка вашей команды Если ваша команда не выполнит обязательств, предусмотренных частью 2, она должна будет выполнить такую-то неустойку (например, принести две бутылки шампанского не позднее 17.00 завтрашнего дня). Итак, сейчас каждой команде дается 10 мин для формулирования условий предлагаемого ею контракта. Очень важно, чтобы все условия вашего контракта были в принципе выполнимыми и чтобы их можно было выполнить до истечения срока нашего тренинга. Огласите, пожалуйста, ваши условия. Теперь, когда вы узнали предложения другой команды, вам дается 5 мин для обсуждения предлагаемого контракта и всех его условий. У вас есть три возможности: принять предлагаемый контракт со всеми условиями, предложить изменить некоторые условия контракта, отклонить предложенный контракт. Прошу команды сообщить мне результаты

своего обсуждения». Тренер делит группу случайным образом, по принципу «судьбы». На первом этапе игры он предлагает командам заключить контракт со взаимными обязательствами и неустойками, которые должны быть выплачены в случае невыполнения обязательств. На втором этапе команды получают время для обсуждения предложенных контрактов. Команда решает, согласна ли она принять предложенный контракт со всеми условиями. Если какое-то из условий команду не устраивает, она готовит свои предложения по изменению условий контракта. На третьем этапе каждая команда объявляет свое решение, при этом у нее есть три формальные возможности: принять предлагаемый контракт со всеми условиями, предложить изменить некоторые условия контракта, отклонить предложенный контракт. Тренер следит за выполнением заключенных контрактов.

Шерринг. Что мотивировало принять условия контракта, изменить их или отклонить?

Упражнение 7. «Эффект Зейгарник»

Цель – демонстрация «эффекта Зейгарник».

Продолжительность выполнения – 30 мин.

Оснащение: флипчарт с подготовленными текстами. Инструкция (дается энергично и даже с нажимом, как команда): «Выберите себе место в комнате и расположитесь там. Поставьте там свой стул. Возьмите с собой свои записи. Не объединяйтесь ни с кем. На этот раз – никакой командной работы. Каждый – за себя. Это сугубо индивидуальная работа. Решите следующую задачу. (Тренер открывает лист флипчарта с текстом задачи.)

З а д а ч а 1 . Имеется 736 г 16%-го раствора йода в спирте. • Требуется получить 10%-й раствор йода в спирте. Сколько для этого нужно долить спирта? На решение этой задачи дается 3 мин. (Тренер переворачивает лист флипчарта – на следующей странице дана новая задача.) Переходите, пожалуйста, к следующей задаче. На ее решение также дается 3 мин.

З а д а ч а 2 . Из полной бочки взяли 14,4 кг квашеной капусты и затем еще $\frac{5}{12}$ этого количества. После этого в бочке осталось $\frac{5}{8}$ находившейся там ранее капусты. Сколько килограммов квашеной капусты было в полной бочке? Повторяю, для решения этой задачи вам также дается 3 мин. (Тренер вновь переворачивает лист флипчарта – на следующей странице дана третья задача.) Переходите, пожалуйста, к третьей, последней задаче. На ее решение также дается 3 мин.

З а д а ч а 3 . Для покупки суперсовременного компьютера и монитора Алексею понадобится 2600 долл. Он решил накопить их. В первый месяц он накопил 8,5 % требуемой суммы, во второй месяц – на 30 долл. больше. Какую сумму ему удалось накопить?

В вашем распоряжении – 3 мин.

Время истекло.

Подведем итоги.

Проверьте, пожалуйста, правильность решения задач.

Задача 1. Правильный ответ: 441,6 г. Кто правильно решил первую задачу?

Задача 2. Правильный ответ: 54,4 кг. Кто правильно решил вторую задачу?

Задача 3. Правильный ответ: 2128 долл. Кто правильно решил третью задачу?

Теперь откройте чистый лист бумаги, чтобы вы не видели своих прежних записей. Запишите по памяти условие задачи 1, потом условия задач 2 и 3. (На воспроизведение условий дается 5 мин.) Проверьте, насколько точно вы смогли воспроизвести условия задач. (Тренер повторяет условия.)»

Тренер дает инструкцию. Участники рассаживаются и выполняют индивидуально задания. Затем тренер оглашает правильные результаты, ведет опрос, записывая его результаты в таблицу на доске. Имя участника Правильно решил Правильно запомнил условия
Примечание 1. Ольга + – Есть эффект! 2. Иван – – Есть эффект! 3. Ира + – Есть эффект! 4. Дмитрий + – Нет эффекта... 5. ...

Такая таблица заполняется для каждой задачи. В приведенной выше таблице дан почти идеальный вариант демонстрации эффекта Зейгарник: те, кто правильно решил задачу, тут же забывают ее условия; те же, кто не решил задачу, лучше помнят ее условия. Можно вместе с группой посчитать, каково соотношение воспроизведения завершенных и незавершенных заданий.

В опытах Б.В. Зейгарник оно составляло, как известно, 1:1,9. Тренеру важно вместе с группой подойти к выводу о том, что нерешенная задача оставляет напряжение, превращается в «квазипотребность».

Шерринг: Насколько ваш случай подтверждает эффект Зейгарник? Что вы сейчас чувствуете?

Критерии и шкалы оценивания решения практических заданий

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Задача не решена или решена неправильно	«неудовлетворительно»
Задание понято правильно; в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде	«удовлетворительно»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ	«хорошо»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок; получен верный ответ; задача решена рациональным способом	«отлично»

Задания для контрольной работы (очно-заочная форма обучения)

Составьте тренинг на заданную тему

1. Тема: «Позитивное мышление»

Цель тренинга: развить позитивное мышление на все жизненные перипетии, научиться управлять эмоциями, освоить навыки саморегуляции

Методы: мини-лекция, индивидуальные и групповые упражнения, обучающие игры

План:

1. Позитивное мышление – один из первых шагов к успешной жизни.
2. Как восприятие влияет на наш мир
3. Как действуют законы успеха

2.Тема: «Исполнение желаний»

Цель: научиться разбираться в процессе реализации своих внутренних желаний, узнать, что нужно для их воплощения. Понять механизмы, с помощью которых мечты действительно становятся реальностью!

Методы: мини-лекция по основным понятиям, индивидуальные и групповые упражнения, обучающие игры

План:

1. Как ставить перед собой конкретные цели, касающиеся главных жизненных задач
2. Секреты исполнения желаний и материализация мыслей.
3. Техники работы с желаниями.
4. Продвижение цели.

3.Тема: «Самотивация: будь в тонусе!»

Цель: научить студентов правильно мотивировать себя, научить активности в движениях, научиться восстанавливать внутренние резервы.

Методы: мини-лекция, индивидуальные и групповые упражнения, обучающие игры

План:

- 1.Почему мы устаём, а дети – нет? Где находится источник энергии?
- 2.Жизнь – это движение. Правильная мотивация – двигатель успеха.
3. Дети обладают знанием источника энергии. Почему с возрастом мы утрачиваем эти знания?
4. Как восстановить свои внутренние резервы. Можно ли стать вечным двигателем?

4.Тема: «Жизнь без ограничений»

Цель: научиться преодолевать сомнения, страхи и комплексы, расширить свои возможности.

Методы: индивидуальные и групповые упражнения, обучающие игры

План:

1. Наши внутренние страхи и сомнения живут своей жизнью в полной мере.
2. Страхи подчиняют нас себе, загоняют в определенные рамки, вырваться за которые сложно при всем желании. Они не позволяют нам свободно мыслить, действовать и развиваться.
3. Когда мы начнем жить полной жизнью, свободной от ограничений?

Тема «Избавляемся от паники»

Цель: научиться выходить из сложных жизненных ситуаций с малыми потерями для вас, научиться преодолевать приступы паники, страха, выработать в себе внутренние силы для преодоления запутанных ситуаций.

Методы: мини-лекция по понятиям,

План:

1. Понятие сложной жизненной ситуации.
2. Паническое расстройство - что это?
3. ВСД - миф или реальность?

5.Тема «Психосоматические расстройства»

Когда появляется болезнь, мы задаём себе вопрос: «За что? Почему Я? Как мне вылечиться?»

Обычно есть несколько вариантов:

- 1- Скушать таблетку
- 2- Укольник
- 3- Операция (нет органа, нет и проблем!)
- 4- Найти и устранить первопричину болезни

А устранив причину болезни, неприятные проявления проходят сами...

Этот тренинг для тех, кто действительно желает исцелиться!

Цель: найти первопричину болезни и осознать ее механизмы, выработать навык эмоциональной устойчивости к стрессовым факторам.

Методы: мини-лекция, индивидуальные и групповые упражнения, обучающие игры

План:

1. Понятие психосоматики.
2. Влияют ли наши эмоции на болезнь?
3. Психосоматика. «Уход в болезнь». Работа с телесными симптомами

6.Тема «Взрослым о детях «Неуправляемый ребенок»

Цель: научить родителей понимать своего ребенка

Методы: мини-лекция,

План:

1. Ребенок захватил в семье власть в свои руки?
2. Детская агрессия, бунт и противоречия изводят и раздражают?
3. Как найти выход и изменить ситуацию?
4. Пришла пора познать тонкости воспитания «нового» поколения!

7.Тема «Психологическая энергия денег»

Цель: узнать, как связаны деньги и духовность, получить полезные навыки искусства быть богатым, Определить, что вам дано, выявить успешные направления и возможности реализации в материальном мире, наладить общение с тонким миром финансов

Наше отношение к себе и деньгам во многом определяет уровень нашей жизни. Мы имеем то, чего достойны. Зачастую, от нашего выбора зависят ситуации, в которых мы оказываемся, и дальнейшее развитие событий. Поэтому очень важно иметь желание, навыки и возможности улучшать свою собственную жизнь! А значит и мир в целом!

Методы: мини-лекция, психологические и энергетические упражнения и практики, методы настройки.

План:

1. Мир духовности и мир денег очень часто разделяют, как достичь их гармоничного сочетания?

2. Что происходит с нашей жизнью и с нашими финансами, когда мы действительно встаем на свой путь?

8.Тема «Манипуляции и контр манипуляции»

Цель: освоить основные техники и приемы манипуляторов, приобрести навыки правильного реагирования на манипулятивное воздействие, а также овладеть техниками активной и пассивной защиты своих интересов и интересов окружающих, приобрести навыки манипулятивного (контрманипулятивного) управления взаимодействием участников общения, научиться выстраивать такой стиль общения, который оптимально подходит для достижения ваших целей

Методы проведения: мини–лекции, индивидуальные и групповые упражнения, обучающие игры

План:

- 1.Психологическая характеристика манипуляций
 - 2.Типичные способы манипулирования собеседником
 - 3.Наиболее распространенные манипуляционные «ловушки» и сигналы попадания в них
 - 4.Источники манипулирования: потребности, слабости, пристрастия, ритуалы
 - 5.Освоение техник распознавания вербальных и невербальных признаков манипуляций
 - 6.Пассивная защита от манипуляций: задержка спонтанных реакций, сохранение самообладания
 - 7.Активная защита от манипуляций: разоблачение и контрманипуляция
- Обучение и тренировка техник защиты от манипуляций
- Техника «локализации проблемы»
 - Треугольник Карпмана
 - Техника «заезженной пластинки»
 - Трансактный анализ
 - Техника отказа с помощью разделения ответственности (как научиться говорить «нет» и сохранять хорошие отношения)
 - Техника работы с агрессивным контрагентом

9.Тема «Синдром профессионального выгорания»

Цель: информирование участников (мини-лекции) о проблеме, диагностика уровня эмоционального выгорания, обучение методам профилактики выгорания и восстановления ресурсов

Методы: мини-лекции, экспресс-тестирование, дискуссии, обсуждения; коммуникативные игры и упражнения; работа с эмоциональными состояниями, разрядка чувств; релаксационные упражнения; работа в режиме группы поддержки и др.

План:

1. Знакомство участников, выработка групповых норм
2. Описание проблемы (мини-лекция)
3. Диагностика уровня (степени) выгорания участников
4. Причины эмоционального выгорания и принципы профилактики
5. Работа с манипуляциями. Ролевые игры. «Трудный клиент»
6. Работа с гипер-ответственностью. Делегирование полномочий. Игра «увольнение со всех постов»
7. Работа с потребностями. Потребность в отдыхе. Право на отдых. Игра «Мой идеальный отпуск»
8. Внутренние ресурсы. Релаксация. «Внутренний наставник»
9. Разрядка негативных эмоций: неуверенность и страх; агрессия (раздражение, гнев); лень и скука и др. Социально одобряемые способы разрядки. Упражнения
- 10.Профилактика профессиональной деформации личности, работа с ценностно-смысловой сферой. Ценности организации и личные ценности. «Инвентаризация ценностей»
- 11.Просьба о помощи как важный фактор профилактики выгорания. Знакомство участников с принципами работы групп поддержки. Получение позитивной обратной связи в режиме реальной группы поддержки

12. Интеграция профессионального опыта. Жизненный путь. «Мое послание последователям»

13. Кейс-менеджмент. Разбор трудных случаев на примере одного из участников (по желанию).

14. Подведение итогов

10. Тема «Ложь: благо или нет?»

Цель: определить, технологии обмана, научиться противостоять манипуляциям с информационным потоком, научиться обнаруживать обман по поведенческим признакам, отработать техники обнаружения лжи

Методы: мини-лекции, практическая проработка навыков, методы обратной связи.

План:

1. Классификация видов лжи и различные способы обмана. Технологии обмана: внушение чувства доверия, подбрасывание ложных доказательств, использование психологических состояний и индивидуальных психологических особенностей партнера в целях обмана
2. Манипуляции с информационным потоком (умолчание, селекция, передергивание, искажение, маскировка)
3. Обнаружение обмана по поведенческим признакам: мимика, жесты, пластика тела, взгляды
4. Техники обнаружения лжи

Практические навыки:

- Упражнения на распознавание ложной информации в процессе разговора
- Упражнения на обнаружение признаков неискренности и неуверенного поведения партнера в процессе общения
- Ролевая игра для закрепления полученных навыков визуальной психодиагностики

11. Тема «Характер: визуальный контакт»

Характерология – метод оценки собеседника, который позволяет провести полноценную личностную диагностику "на глаз", без использования тестов и других оценочных инструментов. Этот навык – определять скрытые мотивы, намерения, истинные цели, сильные и слабые стороны человека, риски с ним связанные, - всегда при вас. На практикуме участники поймут свой психологический тип и то, как он будет сочетаться с тем или иным психотипом контрагент

Цели: приобрести навыки собирать из нюансов поведения поведенческие модели, соответствующие характерам, научить определять характер человека без вспомогательных инструментов, дать знание о том, какому характеру, какие соответствуют базовые мотивы и цели, особенности, сильные и слабые стороны; как расположить человека к себе, как ему правильно что-то предлагать, как убеждать; как предупреждать или гасить конфликты, научить прогнозировать поведение каждого характера в той или иной ситуации, научить прогнозировать совместимость характеров в разных сочетаниях и в разных социальных ролях

Методы: интерактивная работа участников и преподавателя, видеоиллюстрации, игры, тестовые задания, групповая и индивидуальная работа

План:

1. Типы реакций людей и их соответствие характерам
2. Практика: первая встреча: измеряем силу аффекта собеседника
3. Типы характеров: синтонный, демонстративный, напряженно-авторитарный, тревожно-мнительный, аутистический
4. Описание каждого типа, демонстрация на видео-примерах. Каковы базовый мотив, особенности поведения, слабые и сильные стороны. Как расположить к себе, предлагать. Убеждать. Как предупредить конфликт
5. Практика: В фокусе внимания нюансы поведения для каждого типа характера
6. Темперамент: меланхолический, флегматический, сангвинический, холерический. Сочетаемость с характерами. Зачем нужно знать темперамент собеседника
7. Понятие о радикалах (масках). Зачем нужны маски и как их «увидеть»

Практический блок:

1. Проработка на видео-примерах в группе простых и сложных случаев
2. Отработка навыка видеть истинный характер под «масками»

3. Определение характеров участников
4. Особенности совместимости характеров
5. Практика: Игра «Общаемся с...». Участники выстраивают общение «под характер» партнера по бизнесу, клиента, друга, близкого
6. Разбор типичных ошибок общения. Рекомендации по самостоятельной работе

12. Тема «Техники закрытия гештальта: завершение незавершенных ситуаций»

Цель: научить психологов распознавать и завершать незавершенные гештальты.

В ходе исследований и экспериментов гештальт-психологи заметили, что люди склонны формировать в своей жизни однотипные негативные ситуации. Феномен назвали незавершенный гештальт. Замечали ли вы, что в жизни любого человека можно легко увидеть многократно повторяющиеся однотипные неприятные ситуации? Например, изменяющий или пьющий муж, или кому-то все садятся на шею, а кто-то хронически одинок, беден, брошен и т.п. Принцип незавершенных ситуаций заключается в том, что психика не может успокоиться, сохраняет напряжение до тех пор, пока не разрешит проблему. Незавершенная ситуация – это источник хронического напряжения, откачивающий нашу жизненную энергию. Самое лучшее, что можно сделать, это завершить/закрыть/разрешить ситуацию

Методы: мини-лекции, ролевой тренинг, групповое обсуждение, упражнения на осознание, проигрывание (воплощение в действии), усиление (амплификация), телесные практики, практические упражнения по отработке навыков

План:

- Методы распознавания незавершенных ситуаций из прошлого:
- Потребностно незавершенные ситуации (ситуации с нереализованными потребностями)
- Эмоционально незавершенные ситуации (ситуации с неразрешенными не выраженными чувствами и переживаниями)

Классификация проблем по 4 группам:

- Жизненно важные;
- Решение которых может быть отложено, и это не приведет к нежелательным и непоправимым последствиям;
- Решение которых может произойти без вашего участия
- Которые вами нерешаемы
 - Тенденция к избеганию завершения
 - Телесные и эмоциональные признаки незавершенности:

ПРАКТИКА: Групповая и индивидуальная работа по определению незавершенных ситуаций

- Пути завершения:
- Возврат к старым действиям
- Обращение к параллельным обстоятельствам в настоящем
- Возвращение к прошлым действиям в ситуации фантазии. Отключение мыслительного контроля
- Рассказ
- Игра
- Принятие ситуаций такими, какие они есть
- Завершающий треугольник «ЗП»: понять, принять, простить

ПРАКТИКА: Проработка своих собственных незавершенных эпизодов из прошлого

ПРАКТИКА: Способы нахождения ресурсов для дальнейших действий в жизни

13. Тема «Тренинг: Психотехники развития интуиции»

Цель: научиться приводить синхронизацию работы правого и левого полушарий головного мозга, получить умение задавать собственной интуиции вопросы, научиться методам концентрации, визуализации и медитаций специально для развития интуиции, получить практическую способность получать информацию, используя свою интуицию

Методы: мини-лекция, упражнения на развитие интуиции

План:

1. Рациональное объяснение природы интуиции
2. Виды интуиции

3. Этапы пробуждения и развития интуиции
4. То, что нужно знать перед тренировкой интуиции
5. Как и до какой степени нужно развивать интуицию
6. Практики настройки на интуицию
7. Первая проба пера - практика получения интуитивной информации
8. Определение вашего личного портрета интуиции

Интуиция «по запросу» или интуиция через логику

1. Различия между правым и левым
2. Различия между правым и левым полушариями мозга. Интуиция – главная функция правого полушария
3. Интуиция и разум - как их уравновесить? Объединение подсознательного и сознания
4. Переход на интуитивную волну, включение правополушарного доминирования. Техника безопасности при правополушарном доминировании
5. Формирование интуитивного запроса: как правильно задать вопрос, чтобы получить рекомендации интуиции
6. Получение интуитивной информации: как настроиться на интуитивную волну и поймать информацию «с той стороны»
7. Эмоции и чувства как указатели
8. Расшифровка интуитивных посланий. Знаки

Потоковая интуиция

1. Что такое поток
2. Снятие внутренних барьеров для включения спонтанной (потоковой) интуиции
3. Подключаем тело к интуитивному потоку. Как уловить сигналы тела
4. Использование движения для получения интуитивной информации
5. Творчество как проявление спонтанной интуиции
6. Работа через творчество для получения помощи интуиции (танец, музыка, рисунок, storytelling)
7. «Включение» спонтанной интуиции, ощущение интуитивного потока, погружение в него
8. Примеры и техники моментальной интуиции

Интеграция полученных навыков в повседневную жизнь

- Техника безопасности

14.Тема «Целеполагание. Сценарий жизни»

Цель: научиться выбирать цель, выстраивать сюжетные линии своей жизни, самим отвечать за диалоги и самим выбирать места действия. Тренинг способствует развитию самостоятельности, осознанности, индивидуальности, ответственности за свои действия; учит управлять эмоциями, принимать правильные решения.

План:

- Точность жизненных целей - гарантия реализации мечты
- Моделирование будущего и визуализация событий в повседневной жизни
- Отделяем проблему от себя
- Истоки сегодняшних неудач лежат в прошлом
- Каков ваш жизненный типаж?
- Маски, которые мы носим
- Родительские сценарии - понимаем, принимаем или отвергаем
- Виды психологической защиты внутреннего "Я"

Упражнение "Спонтанные ответы" (направлен на определение жизненного типажа каждого из участников тренинга).

Упражнение "Отедь" (направлен на определение масок, которые есть в запасе у каждого, и на наиболее эффективное их использование)

- Техники защиты от эмоциональной агрессии
- Как планировать и осуществлять изменения в жизни?
- Работа со сновидениями - ассоциативный принцип
- Вы сами выбираете свою болезнь

- Техники и приемы повышения самооценки: нет минусов, есть только плюсы
- Управление эмоциями окружающих: принцип маятника, принцип волны
- Снятие эмоционального напряжения: проговаривание, рисуночные техники, выплеск эмоций, слив негатива

Упражнение "Туман" (направлен на построение защитных схем психологического состояния).
 Упражнение по превращению минусов в плюсы (направлен на повышение самооценки).
 Упражнение "Леопольд" (направлен на считывание и управление эмоциями собеседника).
 Упражнение «Бесплатные советы» (направлен на получение участниками тренинга дополнительной объективной информации о собственном психологическом состоянии)

15.Тема «Психологическая помощь в экстремальных ситуациях»

Цель: получение понятия экстремальной ситуации, освоение стратегии поведения в ситуациях и способы адаптации после них, освоение техники экстренной психологической помощи

Методы: теоретические блоки, практические упражнения, методы обратной связи

План:

Экстремальная ситуация как социально-психологический феномен

- Понятия, типы экстремальной ситуации
- Виды экстремальных ситуаций (взрывы, наводнения, терроризм)
- Психогенные факторы разрушительного воздействия на психику и соматику человека
- Формы поведения жертв экстремальной ситуации
- Личностно ориентированные формы поведения спасателей
- Формы социального поведения: активность и пассивность

Тестирование, упражнения - анализ «Мое поведение в экстремальных ситуациях», упражнение «Преодоление препятствий», упражнение «Пожар», упражнение «В горах»

Способы адаптации к экстремальной ситуации и после нее

- Этапы адаптации: реакции и шаги
- Три основных стратегии поведения и отношение к ним

Упражнение «Кораблекрушение», упражнение «Необитаемый остров», упражнение «Стена»

Психологическая помощь

- Функции: практическая и координационная
- Профилактика панических реакций и отсроченных психических нарушений
- «Информационная терапия»: цель и средства
- Работа с психическими реакциями при катастрофах
- Техники экстренной психологической помощи при: бреде и галлюцинациях, апатии, ступоре, двигательном возбуждении, агрессии, страхе, истерике, нервной дрожи, плаче

Упражнения «Концентрация на чувствах», упражнения «Непрерывность эмоций», упражнение «Разыгрывание ролей», упражнение «Борьба противоположностей» упражнение «Антикварный магазин», упражнение «Два стула», упражнение «Преодоление сопротивления», Работа с проекцией: упражнения «Я в коллективе», «Я и не Я»

16.Тема «Стрессменеджмент. Преодоление и профилактика стресса»

Цель: научиться диагностировать уровень стресса , отработать все возможные техники профилактики и оптимизации стресса ,узнать, как противостоять стрессу, восстанавливать работоспособность, предупреждать потерю мотивации , проработать конкретные упражнения и приемы для выработки индивидуальной стратегии управления стрессом

Методы: мини—лекции, психодиагностика, структурный анализ, упражнения, индивидуальные и групповые тренинги, психологические техники для повышения стрессоустойчивости

План:

- 1.Определение индивидуального уровня стресса и диагностика стрессоустойчивости
- 2.Природа, источники и особенности проявления психологического стресса. Физиологическая и психологическая природа стресса
- 3.Диагностика уровня стресса жизни и актуального состояния личности

4.Определение интеллектуальных, поведенческих и эмоциональных и физиологических симптомов стресса участников

5.Индивидуальный структурный анализ стресса

6.Определение факторов, влияющих на уровень индивидуальной стрессоустойчивости участников

Упражнения на работу с негативными установками. Признаки и причины эмоционального выгорания. Диагностика уровня эмоционального выгорания

Определение индивидуального уровня стрессоустойчивости участников тренинга.

7.Преодоление и профилактика стресса

Основные модели адаптации человека к стрессовым ситуациям.

Основные стратегии и индивидуальные стили преодоления стресса

- Конфронтативный копинг
- Поиск социальной поддержки
- Планирование решения проблемы
- Самоконтроль
- Дистанцирование
- Положительная переоценка
- Принятие ответственности
- Избегание
- Определение индивидуального стиля преодоления стресса.

Определение индивидуального стиля преодоления стресса участников тренинга.

Техники и методы коррекции психологического стресса

- Устранение причин стресса через совершенствование поведенческих установок
- Техники контроля над негативными эмоциями и нежелательными мыслями
- Методы саморегуляции физиологических и эмоциональных состояний
 - аутогенная тренировка
 - дыхательная техника
 - мышечная релаксация
 - рационализация и прагматизация стресса
 - визуализация

17.Тема «Ситуационное лидерство. Роль лидера в команде. Распознавание проблем команды и их преодоление»

Каждая команда, так или иначе, сталкивается с различными проблемами в своей каждодневной работе. Что мешает команде идти вместе к результату? Как определить и распознать проблемы команды? Как бороться с обнаруженными пороками? Какова роль лидера в таких ситуациях?

Цель: научиться оценивать эффективность команды, осознать свою роль в команде, узнать о своем влиянии на работу команды, узнать о том, какие проблемы есть в их команде, научиться преодолевать проблемы команды, разовить навыки использования продуктивного конфликта.

Методы: мини-лекции, ролевые игры, разбор кейсов, психологические тесты, моделирование проблемных ситуаций, дискуссии, мозговой штурм, анализ текущего опыта.

План:

1. Роль лидера в управлении командой. Ситуационное лидерство.
2. Основные понятия формирования команды
3. Распознавание проблем
4. Пороки команд и их влияние на работу
5. Добродетели команды
6. Рекомендации и практические обсуждения

18.Тема «Организация личного времени»

Для того, чтобы правильно организовать свое время, найти баланс между всеми сферами своей жизни, необходим набор навыков и системный взгляд на ситуацию в целом. Этот тренинг – способ развить свои навыки, получить структурированное понимание основ организации

личного времени, повысить личную эффективность. Мы не даем сложные решения, наша задача — дать простые инструменты.

Цель: узнать, как идти в ногу со временем, а не отставать от него, научиться формулировать свои цели, узнать о том, как разумное планирование помогает достигать целей, научиться расставлять приоритеты, понять принципы работы с «неподъемными» и неприятными делами

Методы: дискуссии, ролевые игры, моделирование проблемных ситуаций, анализ текущего опыта.

План:

1. Баланс между работой, семьей, увлечениями и отдыхом.
2. Основные принципы постановки целей. Разрешение конфликтов между целями.
3. Техники планирования. Стратегическое распределение времени.
4. Методики расстановки приоритетов.
5. Работа с трудоемкими и неприятными делами. Самомотивация.
6. Определение плодотворного времени. Борьба с «пожирателями» времени
7. Отсрочка, промедление, лень – как с ними бороться и всегда ли это нужно делать.
8. Рекомендации и практические обсуждения

19.Тема «Тренинг: Эмоциональные качели или как управлять собственным эмоциональным состоянием»

Можно ли подсчитать убытки от неподписанных контрактов, нереализованных проектов, ухода из фирмы менеджеров и потерянных для фирмы клиентов из-за неразвитой эмоциональной компетентности? Если вы в бизнесе, то наверняка знаете, что цена вопроса высока. Непонятый, обиженный клиент многим расскажет о разочаровании, менеджер, не умеющий понимать и оценивать свои и чужие чувства, будет терять сотрудников и партнеров – все это в конечном итоге дорого обойдется фирме... Почему происходят эти потери? Как можно научиться осознавать эмоции и управлять ими, чтобы они помогали нам, работали во благо?

Цель: научиться использовать свои способности, открывать лучшее, что есть в человеке и высвобождать потенциал человеческой эффективности, научиться управлять своими эмоциями для принятия лучших решений в целях достижения большей эффективности, контролировать и эффективно использовать свою эмоциональность, защищаться от стрессов, использовать свой эмоциональный интеллект,настроить свои эмоции на успех!

План:

Эмоции как реакция на стресс

- Рейтинг стрессовых событий.
- Факторы, вызывающие стресс.
- Стресс-тест.
- Программа «Нет стрессу».

Развитие эмоциональной устойчивости

- Понимание и фиксация собственных эмоций
- Умение изменять собственные эмоциональные состояния.

Методы управления поведением при эмоциональных нагрузках

- Поведение, выдающее состояния неуверенности и стресса.
- Использование признаков уверенности, силы и власти.

Позитивное мышление и психологический настрой на уверенность

- Что отличает эффективных людей от неэффективных.
- Проактивность и реактивность.
- Секреты самомотивации.

20.Тема «Гений общения»

Цель: научиться решать и предупреждать конфликты в семье, на работе и с друзьями, освоить техники успешного влияния на собеседника (эффективные приемы убеждения людей – в бизнесе и личной жизни), определять состояние человека по его невербальным проявлениям (поза, жесты, мимика и т.п.)

План:

- Вы говорите интересно и легко.

- Если на Вас «давят», Вы используете способы противостояния давлению
- Вы сможете управлять своими эмоциями в сложных ситуациях общения
- Вы освоите технологии и навыки активного слушания, аргументации, убеждения, конструктивной критики и др. приемы, которые обеспечивают **эффективное общение**
- Вы обучитесь диагностике скрытых мотивов в поведении человека
- Вы эффективно используете в общении обаяние своего голоса
- Вы подбираете ключик к любому собеседнику!

21. Тема «Сексуальная энергия. Мужчина и женщина»

Активация и пробуждение сексуальной энергии, ее уникальные возможности. Трансформация сознания с помощью сексуальной энергии. Методы взаимодействия и гармонизация человеческих взаимоотношений.

22. Тема «Тренинг «Сплочение»

Актуальность: невозможно сделать всю работу одному время от времени все равно приходится прибегать к помощи другого человека. В сплоченном коллективе взаимопомощь – это залог успеха, без поддержки будут достигнуты только маленькая цель, которую поставил каждый, но цель коллектива останется на нулевом уровне.

Почему важна сплоченность: возможность окунуться..., возможность увидеть..., возможность услышать..., возможность ощутить..., возможность испытать..., возможность стать..., стать одним коллективом, который чувствует, поддерживает и вдохновляет на новые действия и поступки.

Цель: сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

Задачи:

- Формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей;
- Развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач;
- Получение эмоционального и физического удовольствия от результатов тренинга;
- Осознание себя командой.

Структура тренинга:

1. Орг. момент – 4 минуты
2. Вступление – 5 минут
3. Цель задачи – 3 минут
4. Разминка – 5 минут
5. Основная часть – 2 часа 20 минут (140 минут)
6. Рефлексия – 20 минут
7. Орг. конец – 3 минуты

Ход тренингового занятия:

1. Разминка Упражнение «Пожалуйста» – 5 минут
2. Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...» – 5 минут
3. Игра «Атомы и молекулы» – 4 минут
4. Упражнение «Постройтесь по росту!» – 5 минут
5. Упражнение «Печатная машинка» – 15 минут
6. Упражнение «Путанка» – 10 минут
7. Упражнение «Поезд» – 20 минут
8. Упражнение «Счёт до десяти» – 10 минут
9. Игра «Машина с характером» – 20 минут
10. Упражнение «Опустить предмет» – 15 минут
11. Упражнение «А я еду...» – 8 минут
12. Упражнение «Переправа» – 20 минут
13. Упражнение-игра «Тик-так» – 7 минут

23. Тема «Чувство одиночества»

Цель: помощь участникам в преодолении чувства одиночества и/или обучение способам противостояния ему.

24. Тема «Тренинг позитивного самовоспитания и уверенного поведения»

Цель: отработка навыков уверенного поведения и саморегуляции; всесторонний анализ сильных и слабых сторон личности участника, направленный на формирование чувства внутренней устойчивости и доверия к самому себе; овладение психотехническими приемами, направленными на создание положительного образа "Я".

25. Тема «Тренинг коммуникативных навыков (общение)»

Общение всегда было значимым в жизни человека и его личностном развитии.

Проблема общения традиционно находится в центре внимания отечественных социальных психологов в связи с ее значимостью во всех сферах жизнедеятельности человека и социальных групп. Человек без общения не может жить среди людей, развиваться и творить.

В структуре межличностного общения выделяют основное содержание общения, а именно: передачу информации, взаимодействие, познание людьми друг друга. Передача информации рассматривается как коммуникативный аспект общения; взаимодействие как интерактивный аспект общения; понимание и познание людьми друг друга. Поэтому важно уметь общаться, грамотно доносить свои мысли, что бы тебя могли понять.

Цель отработать навыки убеждения, отработать умение найти аргументы в пользу своей позиции, развить умение находить подход к людям подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации, развитие умения невербального средства общения, обучить эффективным способам общения.

Тренинг рассчитан на студентов.

- Количество 10-16 человек.
- Уровень подготовки ребят – удобная обувь.

Критерии и шкалы оценивания контрольной работы

Критерии оценивания	Оценка
Ответ не был дан или не соответствует минимальным критериям	«неудовлетворительно»
Ответ со значительным количеством неточностей, но соответствует минимальным критериям	«удовлетворительно»
Ответ был верным с незначительным количеством неточностей	«хорошо»
Ответ полный с незначительным количеством неточностей	«отлично»

Темы для подготовки реферата (доклада, сообщения, презентации)

Тема 1-12

1. Возникновение и формирование методов активного социально-психологического обучения.
2. Основные области применения методов активного социально-психологического обучения.
3. Психологические особенности обучения взрослых.
4. Формы взаимодействия в педагогическом общении.
5. Психологическое содержание активного социально-психологического обучения.
6. Особенности методов активных социально-психологического обучения.
7. Принципы активизации учебно-познавательной деятельности
8. методы активного обучения, их классификация.
9. Способы и формы активизации слушателей в ходе лекции.
10. неимитационные методы активного обучения.
11. Групповая дискуссия: цели, задачи, формы организации, учебные возможности.
12. Социально-психологические фазы дискуссии.
13. Этапы проведения дискуссии.
14. Организационные условия проведения групповой дискуссии.
15. Основные ошибки, допускаемые в ходе проведения дискуссии, варианты их устранения.
16. Мозговой штурм, его характерные особенности, правила организации и проведения.
17. Имитационные неигровые методы активного обучения.
18. Метод решения учебных задач
19. Метод анализа конкретных ситуаций, требования к организации и проведению.

20. Имитационные игровые методы.
21. Психологические особенности игровых методов обучения.
22. Структурные компоненты учебной игры
23. Организационные вопросы проведения игровых методов.
24. Подходы к классификации игр.
25. Ролевые игры, их специфика, цели и задачи.
26. Деловые игры, цели и основные особенности.
27. Содержание и структура коммуникативной компетентности личности.
28. Социальная ситуация и ее признаки.
29. История возникновения и развития социально-психологического тренинга.
30. Технология разработки и проведения СПТ как комплексная форма активного социально-психологического обучения.
31. Организационные вопросы организации и проведения социально-психологического тренинга.
32. Существующие подходы к руководству группой.
33. Особенности групповой динамики. Фазы развития группы.
34. Требования к ведущему группы тренинга.

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
«отлично»	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями
«хорошо»	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно. Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно»	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении
«неудовлетворительно»	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на	Письменно оформленный

	связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада	доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.
--	--	---

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ «неудовлетворительно»	Изложенный, раскрытый ответ «удовлетворительно»	Законченный, полный ответ «хорошо»	Образцовый ответ «отлично»
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров.

Блок В

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

Соотношение понятий "групповая психотерапия", "групповая психокоррекция" и "групповой тренинг".

1. Общее представление о психологическом тренинге. Специфические черты и основные парадигмы тренинга.
2. Специфика методов активных социально-психологического обучения. Психологическое содержание активного социально-психологического обучения. Понятие активности.
3. Принципы активизации учебно-познавательной деятельности - проблемности, обеспечение адекватности содержания, взаимообучения, приоритетности понимания над знанием.
4. Социально-психологический аспект в обучении.
5. Преимущества групповой работы.
6. Основные методы активного обучения, их классификация.
7. Основные роли ведущего группы.
8. Стили руководства группой.
9. Характеристика личности группового тренера.
10. Подготовка ведущих тренинговых групп
11. Игра как метод тренинговой работы.
12. Разогревающие игры и психотехники (разминки). Виды и задачи разминок. Игры, ориентированные на получение обратной связи.
13. Игры социально-перцептивной направленности.
14. Коммуникативные игры.
15. Психотехники, направленные на помощь в идентификации и решении проблем.
16. Медитации-визуализации.
17. Методы заземления, как средство «скорой помощи».
18. Психологический тренинг как метод практической психологии. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг».
19. Специфические черты и основные парадигмы тренинга.
20. Преимущества групповой формы психологической работы. Гомогенность, гетерогенность тренинговых групп.
21. Групповая сплоченность. Ролевые позиции в группе. Групповые нормы.
22. Тренинговые методы: групповая дискуссия, игровые методы.
23. Тренинговые методы, направленные на развитие социальной перцепции.
24. Методы телесно-ориентированной психотерапии. Медитативные методы.
25. Классификация и основные виды тренинговых групп.
26. Трансактный анализ в группе.
27. Психодрама в группе СПТ.
28. Методы групповой работы в НЛП.
29. Стадии развития группы в тренинге.
30. Ведущий тренинговой группы. Роли ведущего группы. Стили руководства.
31. Организационные аспекты комплектования групп и проведения занятий.
32. Тренинг как искусство. Сценарии тренинговых занятий. Игровой элемент в тренинге.
33. Философия как методология психологического тренинга. Психотехническая методология и тренинг. Ритуалы и медитативные техники.
34. Психологические игры и психотехники. Коммуникативные психотехники. Психотехники, направленные на помощь в решении проблем.

Шкала оценивания

Экзамен	Критерии оценивания
«Отлично»	Сформированные и систематические знания; успешные и

	систематические умения; успешное и систематическое применение навыков
«Хорошо»	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешные, но содержащие пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка
«Удовлетворительно»	Неполные знания; в целом успешное, но несистематическое умение; в целом успешное, но несистематическое применение навыков
«Неудовлетворительно»	Фрагментарные знания, умения и навыки / отсутствуют знания, умения и навыки

Образец оформления экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Факультет Экономико-правовой
Кафедра психологии

Образовательная программа бакалавр
Направление подготовки/специальность 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) _____
Курс _____
Семестр _____

Дисциплина **«Технология разработки и проведения СПТ»**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. _____.
2. _____.
3. _____.

Утверждено на заседании кафедры психологии
Протокол № ____ от «____» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____
подпись

Экзаменатор _____
подпись

Комплект итоговых оценочных материалов

1.	<i>Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа:</i> Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает принцип: 1) взаимодействия в стиле диалога 2) принцип гомогенности 3) качественного состава тренинговых групп 4) постоянной обратной связи										
2.	<i>Правильный ответ: 4</i>										
3.	<i>Прочитайте текст и установите последовательность:</i> Установите последовательность продолжительности фаз содержательной работы в тренинге: 1) фаза агрессии 2) фаза умирания 3) фаза ориентации и зависимости \ 4) фаза сотрудничества и целенаправленной деятельности <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо</i> <table border="1" style="width: 100%; height: 20px; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>										
4.	<i>Правильный ответ: 3142</i>										
5.	<i>Прочитайте текст и установите последовательность:</i> Установите последовательность этапов формирования чувства «Я»: 1) осознание психических свойств; 2) осознание тождественности; 3) осознание «Я» как активного начала 4) социально-нравственная самооценка; <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо</i> <table border="1" style="width: 100%; height: 20px; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>										
6.	<i>Правильный ответ: 2134</i>										
7.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие:</i> Соотнесите способы социально-психологического воздействия (словесного или образного) с их характеристикой: <i>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:</i> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Способы социально-психологического воздействия</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: middle;">А</td> <td style="width: 40%; text-align: center; vertical-align: middle;">убеждение</td> <td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: middle;">1</td> <td style="width: 40%; vertical-align: top;"> бессознательная, спонтанная форма включения личности в определённые психические состояния, а также сопереживание общего психического состояния большой группой людей одновременно </td> </tr> </tbody> </table>			Способы социально-психологического воздействия		Характеристика		А	убеждение	1	бессознательная, спонтанная форма включения личности в определённые психические состояния, а также сопереживание общего психического состояния большой группой людей одновременно
Способы социально-психологического воздействия		Характеристика									
А	убеждение	1	бессознательная, спонтанная форма включения личности в определённые психические состояния, а также сопереживание общего психического состояния большой группой людей одновременно								

Б	заражение	2	сознательное воздействие на субъект или группу субъектов, которое направлено на изменение суждений, отношений, намерений или решений путём аргументации, логических рассуждений и доказательств, эмоций
В	подражание	3	способность субъекта воспроизводить (непроизвольно, так и произвольно) различные образцы поведения, имеющие определённую эмоциональную окраску, и стремление быть подобным кому-либо.
Г	внушение	4	целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или на группу, используя его некритичность. При внушении информация воспринимается некритически. Оно адресовано не логическому мышлению, а эмоциональной готовности человека получить установку к действию

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

8. Правильный ответ: А2Б1В3Г4

9. Прочитайте текст и установите соответствие:

Соотнесите стиль межличностного общения с его характеристикой:

Стили общения		Характеристика	
А	ритуальный стиль	1	Общение происходит в соответствии со сложившимися в организации или профессиональной сфере традициями и нормами. Партнёры по общению ожидают друг от друга типичного поведения, соответствующего принятым нормам (нормам приветствия, обмена фразами и информацией) и исполнения определённой роли. Основная задача — поддержание связи с социумом и подкрепление представления о себе как о члене этого сообщества
Б	конформистский стиль	2	Предполагает ориентированность субъекта общения на

				подражание, подчинение, подстраивание под партнёра, нежелание быть понятым. Это стремление соответствовать социальным нормам и ожиданиям группы, чтобы избежать осуждения или получить одобрение. Человек принимает решение большинства, с целью быть угодным группе.	
	В	альтруистический стиль	3	Построен на отношении к партнёру как к средству достижения собственных целей манипулятора. Направлен на побуждение партнёра к совершению действия или поступка, которого в иной ситуации он делать бы не стал. Успех в применении этого стиля зависит от умения использовать определённые психологические знания и личностные особенности собеседника	
	Г	манипулятивный стиль	4	Человек стремится делать приятное людям, помогает им в осуществлении их целей. При таком стиле общения наблюдается неравноправие, связанное с властью одного человека над другим	
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:					
		А	Б	В	Г
10.	Правильный ответ: А1Б2В4Г3				
11.	Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде. _____ – это стремление быть в обществе других людей, потребность человека в создании тёплых, доверительных, эмоционально значимых отношений с другими людьми.				
12.	Правильный ответ: Аффилиация				
13.	Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде. _____ сторона общения - это процесс систематической смены коммуникативных ролей и взаимного воздействия партнеров по общению				
14.	Правильный ответ: Интерактивная				
15.	Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде. Классический психодраматический сеанс по Морено состоит из ____ стадий				
16.	Правильный ответ: трех				
17.	Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде. В психологических центрах А.Адлера занимались проблемами _____ и сексуальных нарушений				

18.	Правильный ответ: неврозов																
19.	Прочитайте текст и впишите недостающее словосочетание в соответствующем контексту надежде. Автором-основателем клиент-центрированной психотерапии является ____																
20.	Правильный ответ: Карл Роджерс																
21.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Как называются активные методы, осуществляющиеся в виде деятельности в моделируемых ситуациях, мотивом которой является получение психологического результата (в виде положительных эмоций, новых знаний, умений и навыков, решений, победы, развития личностных качеств и отношений с окружающими и др.)? 1) дискуссионные 2) игровые 3) смешанные																
22.	Ответ: 2 Обоснование: Игровые методы являются видом деятельности, осуществляющейся в моделируемых ситуациях, мотивом которой является получение психологического результата																
23.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Как называется вид групповой психологической работы, в которой объектом исследования и развития является сама группа? 1) Логотерапия 2) Социодрама 3) Монодрама																
24.	Ответ: 2 Обоснование: По Дж. Морено, социодрама — вид групповой психологической работы, в котором объектом исследования и развития является сама группа.																
25.	Прочитайте текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Имагинативный (имажитивный) психический процесс связан с: 1) волей 2) воображением 3) эмоциями																
26.	Ответ: 2 Обоснование: Имагинативный (имажитивный) психический процесс связан с воображением (фантазией).																
27.	Почитайте текст, установите соответствие и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Соотнесите стратегии взаимодействия в конфликте с их содержанием <table><tr><th colspan="2">Стратегии взаимодействия в конфликте</th><th colspan="2">Характеристика</th></tr><tr><td>А</td><td>приспособление</td><td>1</td><td>согласительная политика, при которой одна сторона конфликта соглашается с другой, признавая её правоту, несмотря на имеющиеся возражения.</td></tr><tr><td>Б</td><td>конкуренция</td><td>2</td><td>активное противостояние одной конфликтующей стороны другой в борьбе за что-то ценное, имеющее значимость для обеих сторон</td></tr><tr><td>В</td><td>компромисс</td><td>3</td><td>совместно найденное решение</td></tr></table>	Стратегии взаимодействия в конфликте		Характеристика		А	приспособление	1	согласительная политика, при которой одна сторона конфликта соглашается с другой, признавая её правоту, несмотря на имеющиеся возражения.	Б	конкуренция	2	активное противостояние одной конфликтующей стороны другой в борьбе за что-то ценное, имеющее значимость для обеих сторон	В	компромисс	3	совместно найденное решение
Стратегии взаимодействия в конфликте		Характеристика															
А	приспособление	1	согласительная политика, при которой одна сторона конфликта соглашается с другой, признавая её правоту, несмотря на имеющиеся возражения.														
Б	конкуренция	2	активное противостояние одной конфликтующей стороны другой в борьбе за что-то ценное, имеющее значимость для обеих сторон														
В	компромисс	3	совместно найденное решение														

			конфликтной ситуации, удовлетворяющее обе стороны		
Г	сотрудничество	4	попытка разрешить конфликт, учитывая как интересы противоположной стороны, так и ценность межличностных отношений		
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:					
		А	Б	В	Г

28.

Правильный ответ:

Обоснование: У. Томас выделил четыре стратегии взаимодействия в конфликте:

Приспособление - соглашательская политика, при которой одна сторона конфликта соглашается с другой, признавая её правоту, несмотря на имеющиеся возражения. Такой подход актуален, когда важно сохранить гармонию в отношениях или когда одна сторона считает, что вопрос не является критичным. Среди недостатков — конфликт не разрешается таким путём, он просто затухает на время, и есть вероятность его повторного возникновения.

Конкуренция - активное противостояние одной конфликтующей стороны другой в борьбе за что-то ценное, имеющее значимость для обеих сторон. Этот способ может принести пользу только тогда, когда один из участников знает верное решение проблемы и обладает достаточным уровнем власти, чтобы настаивать на своём. Конкуренция помогает быстро найти решение конфликта, но может нести негативные последствия.

Компромисс - совместно найденное решение конфликтной ситуации, удовлетворяющее обе стороны. При компромиссе каждая из сторон в какой-то мере отказывается от первоначальных требований, идя на уступки оппоненту. Это взаимный и добровольный процесс, который происходит путём диалога и переговоров. Результатом является решение конфликта, что не достигается при предыдущих стратегиях поведения.

Сотрудничество - попытка разрешить конфликт, учитывая как интересы противоположной стороны, так и ценность межличностных отношений. Это самый сложный вариант разрешения конфликта, потому что в этом случае речь идёт не о взаимных уступках, а о сохранении прежде всего межличностных отношений между противоборствующими сторонами.

Группы методов		Конкретные методы	
А	Методы эмпирического исследования	1	групповые дискуссии
Б	методы активного обучения	2	эксперимент, тестирование, рейтинг метод полярных профилей
В	специализированные социально-психологические методы	3	Технология разработки и проведения СПТ, социометрия

29.

Почитайте текст, установите соответствие и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Соотнесите группы методов исследования с конкретными методами:

		А	Б	В

30.

Правильный ответ: А2Б1В3

31.

Прочитайте текст, установите последовательность и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Установите последовательность групп по уровню их развития, начиная с самой низкой:

1) корпорация;

2) коллектив;

3) диффузная;

4) кооперация;

5) ассоциация

Впишите номера ответов в ячейки в нужной последовательности

32.	<i>Правильный ответ: 15342</i> <i>Последовательность групп по уровню развития, начиная с низшего уровня и заканчивая высшим: корпорация, ассоциация, диффузная группа, кооперация, коллектив.</i> <i>Корпорация - межличностные отношения опосредуются личностно значимым, но асоциальным по своим установкам содержанием групповой деятельности</i> <i>Ассоциация - межличностные отношения опосредуются личностно значимым для каждого содержанием групповой деятельности</i> <i>Диффузная группа - межличностные отношения существуют, но не опосредуются содержанием групповой деятельности.</i> <i>Кооперация— это группа активно взаимодействующих людей, которые совместными усилиями добиваются общих целей</i> <i>Коллектив - межличностные отношения опосредуются личностно значимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности.</i>					
33.	<i>Прочитайте текст, выберите правильные ответы (несколько ответов) и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i> Какие из механизмов психологических защит по З. Фрейду являются наиболее зрелыми из всех перечисленных: 1) рационализация 2) компенсация 3) формирование реакции 4) интеллектуализация 5) сублимация					
34.	<i>Правильный ответ: 5</i> <i>Обоснование: По З. Фрейду, сублимация - наиболее зрелый механизм психологической защиты.</i>					
35.	<i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i> Что собой представляет групповая дискуссия как метод социально-психологического тренинга					
36.	<i>Правильный ответ:</i> <i>Групповая дискуссия как метод социально-психологического тренинга — это коллективное обсуждение какой-либо проблемы с целью прийти к общему мнению по ней. Этот метод позволяет воздействовать на установки (мировоззрение, убеждения, стереотипы и др.) и мотивацию участников в ходе совместного обсуждения. Предметом дискуссии могут быть: интеллектуальная задача, организационно-управленческая проблема, социальная, межличностная проблема, личностная проблем.</i>					
37.	<i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i> Назовите принципы предоставления обратной связи в процессе групповой работы					
38.	Принципы предоставления обратной связи в процессе групповой работы включают: 1. Направленность на поведение, а не на личность. Важно говорить о том, что люди делают, а не о том, что о них думают и избегать оценочных суждений. 2. Своевременность. Желательно давать обратную связь непосредственно после события, о котором пойдёт речь. Но важно найти подходящий момент (чтобы было достаточно времени и обстановка располагала к разговору один на один). 3. Конкретика и факты. Собеседник должен ясно себе представлять предмет разговора. Следует без лишних обобщений обсуждать конкретные события и действия и подкреплять их цифрами. 4. Понятность. Необходимо избегать специальных терминов и формулировок, которые можно интерпретировать двояко. 5. Вовлечение. Нужно создать такие условия, в которых каждый сможет высказаться и сам себя оценить.					
39.	<i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i>					

	Назовите требования, предъявляемые к ведущему тренинговой группы
	<i>Правильный ответ:</i> Требования, предъявляемые к ведущему группы включают: 1.Профессиональные требования: профессиональная психологическая, а также методическая подготовка. 2.Личностные требования: личностная зрелость; высокая эмоциональная стабильность и толерантность; эмпатийная чувствительность; наблюдательность; мобилизованность и ответственность; гибкость и непредвзятость; коммуникабельность.

**Лист визирования фонда оценочных средств
на очередной учебный год**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Технология разработки и проведения СПТ» проанализирован и признан актуальным для использования на 2025_ - 2026 учебный год.

Протокол заседания кафедры психологии от «16» апреля 2025 г. № 9

Заведующий кафедрой психологии



Рядинская Е.Н.

«16» апреля 2025 г.

Лист дополнений и изменений в фонд оценочных средств

Дисциплина «Технология разработки и проведения СПТ»

Направление подготовки: 37.03.01. Психология

На 2025/2026 учебный год

Вносятся следующие дополнения и изменения: (указываются составляющие ФОС дисциплины, в которые вносятся изменения и перечисляются вносимые в них изменения):

1. Блок В «Оценочные средства промежуточной аттестации» раздела 2 «Оценочные средства» добавлен пункт «Комплект итоговых оценочных материалов».
2. Структура и содержательная часть документа приведена в соответствие с индикаторами достижения компетенций.

Дополнения и изменения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры психологии от «16» апреля 2025 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой психологии



(подпись)

Рядинская Е.Н.

«16» апреля 2025 г.