

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая кафедрой педагогики
и педагогической психологии факультета
философии и психологии



Л.А. Кунаковская
22.05.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.01.01 Технология ведения тренингов

- 1. Шифр и наименование специальности:**
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
- 2. Специализация:** Психология образования
- 3. Квалификация выпускника:** магистр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра педагогики и педагогической психологии
- 6. Составители программы:** Мотунова Людмила Николаевна, к.п.н., доцент
- 7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол № 1400-05 от 21.05.2025
- 8. Учебный год:** 2025-2026 **Семестр:** 2

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целями освоения учебной дисциплины являются: формирование теоретических знаний и практических навыков обучающихся по соответствующим компетенциям (элементами компетенций), необходимых для овладения технологией ведения тренингов. Основными задачами учебной дисциплины являются:

- 1) формирование у студентов умений и навыков прикладного характера к планированию и проведению коррекционно-развивающей и консультативной работы с участниками образовательного процесса;
- 2) приобретение личного опыта, необходимого для осуществления различных тренерских функций.
- 3) развитие навыков оптимизации межличностного и делового общения в профессиональной среде;
- 4) ознакомление магистрантов с возможностями профессионального самосовершенствования в условиях образовательного процесса.

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Учебная дисциплина «Технология ведения тренингов» относится к дисциплинам ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (магистратура) и входит в Блок «Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.01». Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям при изучении данной дисциплины не предъявляются.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-4	Способен к планированию и проведению коррекционно-развивающей и консультативной работы с участниками образовательного процесса	ПК-4.1. Разрабатывает программы коррекционно-развивающей и консультативной работы педагога-психолога	Знать: основы разработки программы коррекционно-развивающей и консультативной работы педагога-психолога Уметь: разрабатывать основные элементы тренинга Владеть: технологией ведения тренингов с участниками образовательного процесса
		ПК-4.2. Определяет стратегии индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы на основе результатов диагностики	Знать: основы индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы на основе результатов диагностики Уметь: определять стратегии индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы Владеть: навыками организации тренинговой работы на основе психолого-педагогической диагностики участников группы
		ПК-4.3. Соблюдает этические нормы при проведении коррекционно-развивающей работы и психологического консультирования	Знать: этические нормы проведения тренингов, коррекционно-развивающей работы и психологического консультирования Уметь: организовать работу при проведении коррекционно-

			развивающей работы и психологического консультирования на основе соблюдения этических норм Владеть: навыками коррекционной работы в группе, соблюдая этические нормы.
--	--	--	--

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах (в соответствии с учебным планом) – 3 ЗЕТ / 108 часов.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			2 семестр	...
Аудиторные занятия		36	36	
в том числе:	лекции			
	практические	36	36	
	лабораторные			
Самостоятельная работа		72	72	
контроль				
Форма промежуточной аттестации		зачет	зачет	
Итого:		108	108	

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
Практические занятия		
1	Тренинг как интерактивная форма обучения.	1. Основы планирования и проведения коррекционно-развивающей и консультативной работы с участниками образовательного процесса. 2. Понятие тренинга, история возникновения. 3. Отличия тренинга от других групповых форм обучения. 4. Цели, задачи, структура, формы и методы предстоящего тренинга.
2	Классификация тренингов	1. Основания классификации тренингов. 2. Характеристика различных типов тренингов: тренинги умений, тренинги личностного роста, тренинги коммуникативной компетентности и командного взаимодействия, психологические тренинги.
3	Методические основы организации групповых тренингов	1. Упражнения: разминочные; этюдные; медитативные. 2. Дискуссии-беседы. 3. Игры: ролевые; симуляционные; деловые. 4. Ритуальные действия.
4	Роль тренера в	1. Роль тренера как активного лидера/руководителя;

	организации и проведении тренинга	роль аналитика; роль комментатора; роль посредника или эксперта. 2. Основные аспекты работы тренера. 3. Методическая оснащенность тренера. 4. Самоэффективность тренера: этические стандарты профессии, личные ценности и мотивация тренера; развитие гибкости и способности конструктивно реагировать на любое поведение участников тренинга.
5	Управление групповой динамикой	1. Групповая динамика в процессе тренинга. 2. Коммуникативные конфликты в тренинге. 3. Демонстрации и упражнения как инструмент управления энергией группы; 4. Поддержание групповой активности в дискуссии; стимуляция творческой активности участников.
6	Подготовка к тренингу	1. Подготовка тренера. 2. Характеристика группы, индивидуально-психологические особенности участников тренинга. 3. Принципы комплектования группы. 4. Правила тренинга. 5. Раздаточные материалы, подготовка помещения.
7	Содержание программы тренинга	1. Структура программы тренинга. 2. Логика проведения занятия и его этапы. 3. Четыре стадии общения: «Контакт», «Ориентация», «Поиск совместного решения», «Принятие решения».
8	Игры для тренинга	1. Игры на установление контакта. 2. Игры на невербальное поведение. 3. Игры на аргументацию. 4. Игры для работы с конфликтами. 5. Игры для тренинга общения.

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практич. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Тренинг как интерактивная форма обучения.		4	8	12
2	Классификация тренингов		4	8	12
3	Методические основы организации групповых тренингов		4	8	12
4	Роль тренера в организации и проведении тренинга		4	8	12
5	Управление групповой динамикой		4	8	12
6	Подготовка к тренингу		4	8	12
7	Содержание программы тренинга		8	16	24
8	Игры для тренинга		4	8	12
	Итого:		36	72	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность, на которую отводится 72 часа в семестре.

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине предполагает изучение рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам практических занятий (приведены выше), самостоятельное освоение понятийного аппарата и подготовку к текущей аттестации (примеры см. ниже).

Изучение рекомендуемой преподавателем литературы предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося – научиться отбирать из психологического текста главные мысли и положения.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания подлежат последующей проверке преподавателем для получения допуска к зачету.

Для освоения дисциплины обучающимся необходимо работать с теоретическими и практическими заданиями, размещенными на образовательном портале <https://edu.vsu.ru/>, основной и дополнительной литературой, выполнять задания на практических занятиях и в процессе самостоятельной работы, пройти текущие аттестации.

В ходе изучения дисциплины студенты должны сформировать четкие представления о прикладном характере приобретенных знаний и умений, компетенций, эффективно использовать полученные знания в профессиональной деятельности.

Форма организации самостоятельной работы:

1. Логическое построение дисциплины.
2. Установление межпредметных связей.
3. Обозначение прикладного компонента в учебном материале.
4. Актуализация личного и учебно-профессионального опыта студентов.

Дополнительные методические рекомендации по выполнению практических заданий, а также замечания по результатам их выполнения могут размещаться на портале <https://edu.vsu.ru/> в виде индивидуальных комментариев и файлов обратной связи, сообщений форума и других элементов электронного курса.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Васильев Н. Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике / Н. Н. Васильев. – Санкт-Петербург: Издательство «Речь», 2015. – 214 с.
2.	Мухина Т. Г., Щербакова Е. Е. Социально-психологический тренинг : Учебное пособие / Т. Г. Мухина, Е. Е. Щербакова. Нижний Новгород : НГУ, 2017 . – 158 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1.	Бороздина Г. В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата: [учебник для студентов вузов, всех направлений и специальностей] / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общ. ред. Г. В. Бороздиной. – Москва : Юрайт, 2016. – 463 с.
2.	Балаев А. А. Активные методы обучения / А. А. Балаев. – Москва, 1986. – С. 67-74.
3.	Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – Минск : Современный литератор, 2000. – 316 с.
4.	Гайдар К. М. Изучение динамики социально-психологического развития студенческих групп / К. М. Гайдар, Воронеж : ВГУ, 1995. – 16 с.
5.	Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 476 с.
6.	Коробейникова Л. С. Деловое общение: практикум / Л. С. Коробейникова, К. Н.

	Васильева, С. А. Урывская ; Воронеж. гос. ун-т. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2018. – 152 с.
7.	Коучинг: истоки, подходы, перспективы / Сост. М. А. Данилова, Е. В. Фролова. – Санкт-Петербург: Издательство «Речь», 2013. – 200 с.
8.	Крысько В. Г. Социальная психология. Словарь-справочник. / В. Г. Крысько. – Минск : Харвест, 2008. – 686 с.
9.	Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все / В. Е. Максимов. – Санкт-Петербург: Издательство «Речь», 2014. – 135 с.
10.	Немов Р. С. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики / Р. С. Немов. – Москва : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. – 632 с.
11.	Протасова О. С. Тренинг коммуникативной компетентности / О. С. Протасова. – Воронеж, 2008. – 61 с.
12.	Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика / Д. Я. Райгородский. – Самара :Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
1	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
3	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" http://rucont.ru
4	Электронно-библиотечная система "Консультант студента" http://www.studmedlib.ru
5	Электронная библиотека Зональной научной библиотеки Воронежского госуниверситета https://lib.vsu.ru/
6	Электронный учебный курс по дисциплине «Технология ведения тренингов». – Образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, https://edu.vsu.ru/)

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Завьялова Ж., Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам / Ж. Завьялова, Е. О. Фарба, Е. Каденильяс-Нечаева, М. Н. Авдюнина. – Санкт-Петербург: Издательство «Речь», 2015. – 327 с.
2	Хрестоматия по социальной психологии / [Сост. Т. В. Кутасова]. – Москва : Международ. пед. акад., 1995. – 220 с.

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии: дистанционного обучения, личностно-ориентированного обучения, контекстного обучения, игровые технологии, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные виды практических занятий (проблемные, дискуссионные и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы обучения: групповое обсуждение, работа в микрогруппах, мозговой штурм; деловые, ролевые игры и упражнения и др.

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, и практических занятий, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. Студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle: [URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/).

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 412). Специализированная мебель, мультимедиапроектор NEC NP62, экран для проектора, ноутбук Lenovo 640.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий №1) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 303): специализированная мебель, 11 компьютеров (CORE I5-8400 / B365M PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI / HDMI / VGA / 450Вт / Win10pro / GW2480), интерактивная панель Lumien, 65", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция (и)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Тренинг как интерактивная форма обучения.	ПК-4	ПК-4.1 – ПК-4.3	Участие в Т-группе, Тест, Практические задания
2	Классификация тренингов	ПК-4	ПК-4.1	Участие в Т-группе, Тест, Практические задания
3	Методические основы организации групповых тренингов	ПК-4	ПК-4.1 – ПК-4.3	Участие в Т-группе, Тест, Практические задания
4	Роль тренера в организации и проведении тренинга	ПК-4	ПК-4.1 – ПК-4.3	Участие в Т-группе, Тест, Практические задания
5	Управление групповой динамикой	ПК-4	ПК-4.1 – 4.3	Участие в Т-группе, Тест, Практические задания
6	Подготовка к тренингу	ПК-4	ПК-4.1 – 4.3	Участие в Т-группе, Тест, Практические задания
7	Содержание программы тренинга	ПК-4	ПК-4.1 - 4.3	Участие в Т-группе, Тест, Практические задания
8	Игры для тренинга	ПК-4	ПК-4.1 - 4.3	Участие в Т-группе, Практические задания
Промежуточная аттестация				КИМ

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Вариант 1

1. Создание психолого-педагогических условий для оптимального развития ребенка как участника образовательной среды и создание условий для исправления нарушений нормативности возрастного развития – это:

1.Организаторская деятельность педагога-психолога

- 2. Правовая деятельность педагога-психолога
- 3. Коррекционно-развивающая деятельность педагога-психолога**
- 4. Гносеологическая деятельность педагога-психолога

2. Состояние тренинговой группы, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры, называется:

- 1. Активностью группы
- 2. Пассивностью группы
- 3. Конфронтацией в группе
- 4. Организованностью группы.**

3. Первоначальную диагностику участников тренер осуществляет на фазе:

- 1. Сотрудничества
- 2. Агрессии
- 3. Ориентации и зависимости**
- 4. Завершения.

4. На тренинге принимаются правила, по которым работает группа. Какие из правил не должны приниматься группой?

- 1. Правило обратной связи
- 2. Правило искренности**
- 3. Правило «здесь и теперь»
- 4. Правило психологической безопасности

5. Страна, в которой возникли групповые формы тренинга:

- 1. США;**
- 2. Советский Союз;
- 3. Германия;
- 4. Австрия.

6. В Советском Союзе СПТ получил распространение в следующие годы:

- 1. 80-годы XX века;
- 2. начало XXI века;
- 3. 90-годы XX века;**
- 4. 70-годы XX века.

7. Будущая перспективная модель групповой тренинговой работы, по мнению Е.В Сидоренко, это:

- 1. Тренинг-сопровождение;**
- 2. Корпоративный тренинг;
- 3. Обучающий тренинг;
- 4. Интенсивный тренинг.

8. Основная цель социально-психологического тренинга это:

- 1. Расширение сферы осознания участников;
- 2. Личностный рост;
- 3. Разрешение внутриличностных конфликтов;
- 4. Повышение коммуникативной компетентности.**

9. Вмешательство ведущего в групповые процессы в затруднительных ситуациях обусловлено выполнением им следующей функции:

- 1. Посреднической;**
- 2. Аналитической;
- 3. Руководящей;
- 4. Экспертной.

10. Предоставление информации и оценка происходящего в группе относится к следующей функции ведущего:

1. Аналитической;
2. Руководящей;
3. Посреднической;
4. Экспертной.

11. Что такое тренинг?

Варианты ответа:

«Тренинг вообще — любая учебная программа или набор процедур, разработанных для того, чтобы в результате их осуществления был получен конечный продукт в виде организма, способного на некоторую определенную реакцию (реакции) или участие в некоторой сложной, требующей умений деятельности».

«Тренинг — это группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением».

«Совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития».

12. Какие функции выполняет разминка в тренинге?

Вариант ответа: способствует групповой динамике, сплоченности группы, снимает напряжение, дает возможность переключаться с одной темы на другую.

13. Насколько тренер должен владеть всем тем, чему учит?

Вариант ответа: Тренер должен уметь учить. Не нужно самому уметь тонуть, чтобы быть спасателем.

14. Между участниками общения возник коммуникативный барьер.

Допускаете ли, что у Вас и у Вашего собеседника может быть разное понимание смысла употребляемых слов?

Приведите пример выхода из создавшейся ситуации.

Вариант ответа: «компромисс-консенсус». Возможны технологии «бэктрекинг», «паспорт проблемы» и др.

Вариант 2

1. Какой тренинг является базовой программой практически для любого другого тренинга:

1. Тренинг уверенности в себе

2. Тренинг общения

3. Тренинг формирования команды
4. Тренинг бесконфликтного поведения.

2. Необходимость коррекции самовосприятия и самопредставления в тренинге обусловлена тем, что она:

1. Повышает мотивацию участия в тренинге
2. Является условием эффективности тренинга
3. Способствует «закрытию» человека
4. Улучшает усвоение новых моделей поведения.

3. Самый продолжительный этап содержательной работы в тренинге приходится на фазу:

1. Агрессии
2. Умирания
3. Ориентации и зависимости
4. Сотрудничества и целенаправленной деятельности.

4. Какую роль не может занимать тренер в тренинговой группе?

1. Роль активного лидера
2. Роль аналитика
3. Роль эксперта
- 4. Роль критика**

5. Понятие «социально-психологический тренинг» в психологическую теорию и практику ввел:

1. К. Роджерс;
2. К. Левин;
- 3. М. Форверг;**
4. Р. Липпит.

6. Трудности распространения СПТ в Советском Союзе связаны с:

1. Жесткой цензурой;
2. Запретом СПТ;
3. Отсутствием мотивации, как со стороны участников, так и со стороны ведущих тренинга;
- 4. Неподготовленностью общества, участников, тренеров к партнерским отношениям.**

7. В каком году впервые возникли групповые формы тренинга:

- 1. 1947 г.;**
2. 1982 г.;
3. 1970 г.;
4. 1945 г.

8. Один из принципов проведения тренинга «здесь и теперь» отражает:

1. Необходимость активного включения в работу;
- 2. Преодоление тенденции отвлечения участников от актуальной ситуации происходящего в группе;**
3. Создание креативной среды в тренинге;
4. Ориентацию на сознательный уровень регуляции поведения.

9. На тренинге принимаются правила, по которым работает группа. Какие из правил не должны приниматься группой?

1. Правило обратной связи
- 2. Правило искренности**
3. Правило «здесь и теперь»
4. Правило психологической безопасности

10. Какую роль не может занимать тренер в тренинговой группе?

1. Роль активного лидера
2. Роль аналитика
3. Роль эксперта
- 4. Роль критика**

11. Соотнесите этические нормы проведения тренингов, коррекционно-развивающей работы и психологического консультирования с их содержанием

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Корректность | А. Выражение уважительного отношения к другим людям |
| 2. Тактичность | Б. Чувство меры, чувство границ в общении |
| 3. Предупредительность | В. Обязательное выполнение данных обещаний и взятых обязательств |
| 4. Точность | Г. Стремление первым оказать любезность, избавить другого человека от неудобств |
| 5. Вежливость | Д. Умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего, конфликтных |

Ответ: 1Д, 2Б, 3Г, 4В, 5А

12. Упражнения, дискуссии-беседы, игры, ритуальные действия в процессе проведения тренинга – это:

Ответ: основные методы ведения тренинга.

13. Что делать, если после того, как договорились обращаться друг к другу по имени и, через какое-то время или сразу все равно называют по имени отчеству?

Вариант ответа: есть ситуации, которые поменять чрезвычайно сложно. Можно поправлять какое-то время. Но любое действие, которое мы предпринимаем на тренинге, должно быть соизмеримо с результатом. Из любого правила есть исключения.

14. Приведите примеры диагностических методик, результаты которых можно использовать в тренинговой работе.

Вариант ответа: Диагностика агрессивности Басса-Дарки, Стратегии поведения в конфликтной ситуации Томаса-Килмена, Психометрический тест и др.

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

Используется 5-балльная **шкала** оценок. **Критерии** оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации:

- оценка «отлично» выставляется, если не менее чем на четыре пятых всех заданий даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие уверенное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; высокую сформированность у него аналитико-синтетических операций и их успешное применение при изложении изучаемого материала; умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также представлять собственную профессиональную позицию;

- оценка «хорошо» выставляется, если не менее чем на две трети всех заданий даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие достаточное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; хорошую сформированность у него аналитико-синтетических операций и в целом их адекватное применение при изложении изучаемого материала; хорошо или недостаточно сформированное умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также недостаточную ясность собственной профессиональной позиции;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если правильно выполнено не менее половины всех заданий, при этом допускается недостаточная полнота и глубина ответов, в которых студентом продемонстрирован необходимый минимум знаний понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; слабая сформированность у него аналитико-синтетических операций, затруднения в их применении при изложении изучаемого материала; фрагментарное использование теоретических знаний при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если с минимально необходимым уровнем решения выполнено менее половины всех заданий, ответы демонстрируют незнание или поверхностное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; несформированность у него аналитико-синтетических операций; неумение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции.

Количественные критерии оценок:

- оценка «отлично» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 80% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критерию оценки «отлично»;

- оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «отлично» или «хорошо»;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 50% и не более 65% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «хорошо» или «удовлетворительно»;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено менее 50% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет) осуществляется с помощью следующих оценочных средств: теоретических вопросов. В контрольно-измерительный материал включаются два теоретических вопроса.

№	Вопросы к промежуточной аттестации (зачету)
1	Тренинг как интерактивная форма обучения.
2	Понятие тренинга. История возникновения тренинговой формы работы.
3	Правила проведения тренинга.
4	Этапы подготовки тренинга.
5	Цель и задачи тренинга общения. Специфика тренинга общения.
6	Правила комплектования группы тренинга.
7	Принципы подготовки и проведения тренинга.
8	Групповая динамика в процессе тренинга.
9	Классификация тренингов
10	Методические основы организации групповых тренингов
11	Роль тренера в организации и проведении тренинга
12	Управление групповой динамикой
13	Подготовка к тренингу
14	Содержание программы тренинга
15	Приемы активного слушания.
16	Приемы установления доверительного контакта
17	Характеристика различных типов тренингов.
18	Позы и жесты в процессе общения. Приемы использования невербального канала общения.
19	Роль тренера как активного лидера/руководителя; роль аналитика; роль комментатора; роль посредника или эксперта
20	Основные аспекты работы тренера
21	Методическая оснащенность тренера
22	Этические стандарты профессии тренера
23	Этические нормы при проведении коррекционно-развивающей работы и
24	Психолого-педагогическая диагностика участников тренинговой группы
25	Приемы повышения групповой сплоченности
26	Условия удержания внимания аудитории в ограниченное время.
27	Игры для тренинга на установление контакта
28	Игры для тренинга на невербальное поведение
29	Игры для работы с конфликтами
30	Игры для тренинга общения

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие **показатели**:

- 1) знание учебного материала;
- 2) знание основных методик и технологий;
- 3) умение связывать теоретические положения с областями их практического применения;
- 4) умение иллюстрировать ответ примерами из практики;
- 5) умение излагать материал при ответе логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется **шкала**: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрировано знание учебного материала; умения связывать теоретические положения с областями их практического применения, иллюстрировать ответ примерами из практики, излагать материал при ответе логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы.	Повышенный уровень	Зачтено
Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы. В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знании учебного материала, недостаточно продемонстрированы умения связывать теоретические положения с областями их практического применения, иллюстрировать ответ примерами из практики, излагать материал при ответе логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы.	Базовый уровень	Зачтено
Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала; допускаются существенные ошибки при демонстрации умений умения связывать теоретические положения с областями их практического применения, иллюстрировать ответ примерами из практики, излагать материал при ответе логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы.	Пороговый уровень	Зачтено
Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).	—	Не зачтено

В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные знания учебного материала; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений связывать теоретические положения с областями их практического применения, иллюстрировать ответ примерами из практики, излагать материал при ответе логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы.		
---	--	--

20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций

ПК-4 Способен к планированию и проведению коррекционно-развивающей и консультативной работы с участниками образовательного процесса

ПК-4.1 Разрабатывает программы коррекционно-развивающей и консультативной работы педагога-психолога

Знать: основы разработки программы коррекционно-развивающей и консультативной работы педагога-психолога

Уметь: разрабатывать основные элементы тренинга

Владеть: технологией ведения тренингов с участниками образовательного процесса

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Создание психолого-педагогических условий для оптимального развития ребенка как участника образовательной среды и создание условий для исправления нарушений нормативности возрастного развития – это:

1. Организаторская деятельность педагога-психолога
2. Правовая деятельность педагога-психолога
- 3. Коррекционно-развивающая деятельность педагога-психолога**
4. Гносеологическая деятельность педагога-психолога

2. Состояние тренинговой группы, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры, называется:

1. Активностью группы
2. Пассивностью группы
3. Конфронтацией в группе
- 4. Организованностью группы.**

3. Какой тренинг является базовой программой практически для любого другого тренинга:

1. Тренинг уверенности в себе
- 2. Тренинг общения**
3. Тренинг формирования команды
4. Тренинг бесконфликтного поведения.

4. Необходимость коррекции самовосприятия и самопредставления в тренинге обусловлена тем, что она:

1. Повышает мотивацию участия в тренинге
2. Является условием эффективности тренинга
3. Способствует «закрытию» человека
- 4. Улучшает усвоение новых моделей поведения.**

5. Самый продолжительный этап содержательной работы в тренинге приходится на фазу:

1. Агрессии
2. Умирания
3. Ориентации и зависимости
4. Сотрудничества и целенаправленной деятельности.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Что такое тренинг?

Варианты ответа:

«Тренинг вообще — любая учебная программа или набор процедур, разработанных для того, чтобы в результате их осуществления был получен конечный продукт в виде организма, способного на некоторую определенную реакцию (реакции) или участие в некоторой сложной, требующей умений деятельности».

«Тренинг — это группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением».

«Совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития».

2. Упражнения, дискуссии-беседы, игры, ритуальные действия в процессе проведения тренинга – это:

Ответ: **основные методы ведения тренинга.**

3. Групповая дискуссия – это..

Ответ: коллективное обсуждение конфликтных вопросов и моделей поведения участников тренинга. Применение этой методики позволяет рассмотреть существующую проблему со всех ракурсов, пропустить через себя разные ситуации, возникающие в группе, дать им свою оценку и принять персональное решение.

4. Какие функции выполняет разминка в тренинге?

Вариант ответа: способствует групповой динамике, сплоченности группы, снимает напряжение, дает возможность переключаться с одной темы на другую.

5. Насколько тренер должен владеть всем тем, чему учит?

Вариант ответа: Тренер должен уметь учить. Не нужно самому уметь тонуть, чтобы быть спасателем.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Составьте план проведения тренингового занятия по деловому общению (приведите примеры упражнений).

Ответ: Структура занятия отражает логику проведения одного занятия и включает этапы, которые в процессе подготовки программы заполняются конкретным содержанием.

Занятие должно включать следующие этапы:

1. Приветствие.
2. Разминка (разогрев).
3. Основная часть (дискуссии, игры, упражнения).
4. Итоговое обсуждение.
5. Прощание.

Цель тренинга: в результате занятий участники овладеют навыками установления контакта и эффективного общения, научатся слушать себя и других, поймут, что только благодаря тому, что мы умеем видеть в другом человеке равного себе, мы существуем как общество.

Приветствие. Представление ведущего. Знакомство с целью тренинга, форма проведения (что такое «тренинг», особенности формы общения в группе, в кругу).

Обсуждение правил. «Сегодня мы должны обсудить и принять правила, которым будем следовать, работая в группе.»

Правила групповой работы:

1. Не опаздывать.
2. Не говорить друг о друге плохо, не «комментировать»
3. Не перебивать и слушать друг друга.
4. Подводить итоги после каждого занятия.
5. Не выносить сор из избы (обсуждаем только что происходит здесь и сейчас)
6. Быть откровенными в выражении чувств (я чувствую, я думаю)
7. Быть активными в работе.
8. Поддерживать друг друга. (хорошее слово каждому участнику)

Теоретическая часть. Для того чтобы установился хороший контакт, важно расположить собеседника к себе, вызвать его доверие, интерес к себе. Для этого у нас есть невербальные и вербальные средства. Невербальные — поза, улыбка, контакт глаз, организация пространства общения (дистанция). Вербальные — комплименты, «ритуальные» фразы (какая хорошая погода...), открытые вопросы, дающие возможность собеседнику ответить более полно.

Знакомство участников. Даже если участники уже знакомы друг с другом, эту процедуру провести все равно целесообразно.

Упражнение «Имя–движение».

Участники встают в круг, каждый из них по очереди выходит на шаг вперед, произносит свое имя и делает какое-нибудь движение, дающее ему возможность выразить себя. Группа хором повторяет имя, сопровождая его таким же движением. После того как представились все участники, возможно повторение процедуры, но имена и движения воспроизводятся в кругу уже по памяти, без повторной демонстрации. Данная процедура не только дает возможность участникам группы представиться и лучше узнать друг друга, но и способствует самопознанию каждого из них, поскольку позволяет получить обратную связь от группы, взглянув на свое движение со стороны — в исполнении группы.

Общение: единство процессов обмена информацией, взаимодействия и восприятия друг друга.

Упражнение «Рисование по инструкции»

Описание упражнения. Участники разбиваются на пары и садятся спиной друг к другу. Один участник в каждой паре получает карточку с изображением. Его задача — инструктировать второго участника таким образом, чтобы тот, не видя карточки, смог бы воспроизвести изображение.

Потом производится сравнение результатов, полученных в первом и во втором случаях. Как правило, эти результаты убедительно показывают преимущество общения с обратной связью.

Психологический смысл упражнения. Развитие умений четко и однозначно излагать информацию, внимательно слушать и действовать по инструкции, задавать уточняющие вопросы.

Обсуждение. Какие условия необходимы для того, чтобы смысл передаваемых сообщений одинаково понимался говорящим и слушающим?

Завершение занятия. По кругу участники высказывают свои впечатления от занятия, что запомнилось, что понравилось, что нового узнали или поняли о себе.

2. Заполните «Паспорт проблемы»

1. Сформулируйте и запишите, в чем, на ваш взгляд, состоит суть конфликта (вариант: *каждая из сторон конфликта стремится к тому, чтобы была принята ее точка зрения*)

2. Разложите конфликт на составляющие:

☐ что происходит (процесс, действие, поведение сторон) *одна из сторон не считается с мнением других и ведет себя агрессивно, для влияния использует манипуляции. Другая сторона сопротивляется, но принимает контрмеры и настаивает на своем).*

☐ к чему это приводит (чьи и какие потребности нарушены). В основе конфликта лежит некорректно составленная должностная инструкция сотрудников организации, ведущая к нечеткому распределению должностных обязанностей и снижению ответственности за конечный результат работы.

☐ чувства по этому поводу (ваша эмоциональная реакция на угрозу потребностям и на развитие конфликта). – Чувство несправедливости, нежелание выполнять большие объемы работы не по профилю деятельности.

3. Определите, что для вас более важно:

☐ защита собственных потребностей, принципов, ощущение личного комфорта или

☐ сохранение хороших отношений со второй стороной. (варианты могут быть разные).

4. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации вы предпочитаете?

- ☐ уход
- ☐ приспособление
- ☐ принуждение
- ☐ компромисс
- ☐ сотрудничество

На ранней стадии возможен компромисс (сводит к минимуму недоброжелательность и часто помогает быстро разрешить конфликт). Желательный вариант – сотрудничество. Такая конструктивность в разрешении конфликта способствует эффективной работе организации и созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

5. Если, используя выбранный мною стиль поведения, проблема будет разрешена, конфликт снят, то:

Я буду удовлетворена решением ситуации

Другая сторона - аналогично.

6. Я смогу сказать, что проблема, конфликт разрешены, когда (если) будет устранена первопричина конфликта.

ПК-4.2. Определяет стратегии индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы на основе результатов диагностики

Знать: основы индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы на основе результатов диагностики

Уметь: определять стратегии индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы

Владеть: навыками организации тренинговой работы на основе психолого-педагогической диагностики участников группы

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Первоначальную диагностику участников тренер осуществляет на фазе:

1. Сотрудничества
2. Агрессии
- 3. Ориентации и зависимости**
4. Завершения.

2. Будущая перспективная модель групповой тренинговой работы, по мнению Е.В Сидоренко, это:

- 1. Тренинг-сопровождение;**
2. Корпоративный тренинг;
3. Обучающий тренинг;
4. Интенсивный тренинг.

3. Основная цель социально-психологического тренинга это:

1. Расширение сферы осознания участников;

2. Личностный рост;
3. Разрешение внутриличностных конфликтов;
4. **Повышение коммуникативной компетентности.**

4. Вмешательство ведущего в групповые процессы в затруднительных ситуациях обусловлено выполнением им следующей функции:

1. Посреднической;
2. Аналитической;
3. Руководящей;
4. Экспертной.

5. Предоставление информации и оценка происходящего в группе относится к следующей функции ведущего:

1. Аналитической;
2. Руководящей;
3. Посреднической;
4. **Экспертной.**

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1 Как называется метод воздействия на людей посредством доказательств в процессе тренинга?

Ответ: метод убеждения.

2. Если участник тренинга в процессе групповой работы может поставить себя на место говорящего, чтобы понять, что заставило его говорить и поступать именно так, то

как называется вид интеллекта, который проявляет собеседник?

Ответ: эмоциональный интеллект.

3. Вставьте пропущенное слово: темперамент, будучи _____, является базой большинства свойств личности, определяющих стратегии индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы на основе результатов диагностики.

Ответ: врожденным.

4. Приведите примеры диагностических методик, результаты которых можно использовать в тренинговой работе.

Вариант ответа: Диагностика агрессивности Басса-Дарки, Стратегии поведения в конфликтной ситуации Томаса-Килмена, Психометрический тест и др.

5. В каком году впервые возникли групповые формы тренинга?

Ответ: групповые формы тренинга впервые возникли 1947 г., в США

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Выполните тест «Самооценка конфликтности».

Обработайте результаты теста. Полученную информацию представьте в виде резюме.

Тест «Самооценка конфликтности»

Инструкция. Оцените каждое утверждение левой и правой колонки. При этом отметьте кружочком, на сколько баллов в вас проявляется свойство, представленное в левой колонке. Оценка производится по 7-балльной шкале. 7 баллов означает, что оцениваемое свойство проявляется всегда. 1 балл указывает на то, что это свойство не проявляется вовсе.

1. Рветесь в бой	7 6 5 4 3 2 1	Уклоняетесь от спора
2. Свои выводы сопровождаете тоном, не терпящим возражений	7 6 5 4 3 2 1	Свои выводы сопровождаете извиняющим тоном
3. Считаете, что добьетесь своего, если будете рьяно возражать	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что если будете возражать, то не добьетесь своего
4. Не обращаете внимания на то, что другие не принимают доводов	7 6 5 4 3 2 1	Сожалеете, если видите, что другие не принимают доводов
5. Спорные вопросы обсуждаете в присутствии оппонента	7 6 5 4 3 2 1	Рассуждаете о спорных проблемах в отсутствии оппонента
6. Не смущаетесь, если попадаете в напряженную обстановку	7 6 5 4 3 2 1	В напряженной обстановке чувствуете себя неловко
7. Считаете, что в споре надо проявлять свой характер	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции
8. Не уступаете в спорах	7 6 5 4 3 2 1	Уступаете в спорах
9. Считаете, что люди легко выходят из конфликта	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
10. Если взрываетесь, то считаете, что без этого нельзя	7 6 5 4 3 2 1	10. Если взрываетесь, то вскоре ощущаете чувство вины

Оценка результатов

На каждой строке соедините отметки кружочками по баллам и постройте свой график. Отклонение от середины (4) влево означает склонность к конфликтности, а отклонение вправо будет указывать на склонность к избеганию конфликтов.

Подсчитайте общее количество отмеченных вами баллов.

70 баллов - очень высокая степень конфликтности;

60 баллов - высокая степень конфликтности;

50-15 баллов – средний уровень конфликтности;

11-15 баллов - склонность избегать конфликтных ситуаций.

Резюме (вариант ответа):

По результатам тестирования я имею высокий уровень конфликтности, что будет негативно проявляться в процессе педагогического общения. С целью коррекции стратегий поведения необходимо работать над формированием и развитием личностных качеств, способствующих нивелированию высокой степени конфликтности, например: учиться умению слушать и слышать собеседника, контролировать вербальную и косвенную агрессию, в процессе взаимодействия использовать только конструктивную критику, развивать толерантность и эмпатию и др. С этой целью читать специальную литературу, принимать участие в социально-психологических тренингах и вебинарах.

2. Для успешного проведения тренинга Вам необходимо знать индивидуально-психологические особенности его участников. По каким характеристикам Вы сможете определить типы темперамента участников тренинга? Соотнесите типы и показатели:

1. сангвиник, 2. холерик, 3. флегматик, 4. меланхолик

А. оптимизм, трудолюбие, поверхностность

Б. горячность, невыдержанность, увлеченность

В. низкая работоспособность, высокая чувствительность

Г. устойчивость, постоянство, медлительность

Ответ: 1А, 2Б, 3Г, 4В.

ПК-4.3. Соблюдает этические нормы при проведении коррекционно-развивающей работы и психологического консультирования

Знать: этические нормы проведения тренингов, коррекционно-развивающей работы и психологического консультирования

Уметь: организовать работу при проведении коррекционно-развивающей работы и психологического консультирования на основе соблюдения этических норм

Владеть: навыками коррекционной работы в группе, соблюдая этические нормы.

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. На тренинге принимаются правила, по которым работает группа. Какие из правил не должны приниматься группой?

1. Правило обратной связи
- 2. Правило искренности**
3. Правило «здесь и теперь»
4. Правило психологической безопасности

2. Какую роль не может занимать тренер в тренинговой группе?

1. Роль активного лидера
2. Роль аналитика
3. Роль эксперта
- 4. Роль критика**

3. Соотнесите этические нормы проведения тренингов, коррекционно-развивающей работы и психологического консультирования с их содержанием

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Корректность | А. Выражение уважительного отношения к другим людям |
| 2. Тактичность | Б. Чувство меры, чувство границ в общении |
| 3. Предупредительность | В. Обязательное выполнение данных обещаний и взятых обязательств |
| 4. Точность | Г. Стремление первым оказать любезность, избавить другого человека от неудобств |
| 5. Вежливость | Д. Умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего, конфликтных |

Ответ: 1Д, 2Б, 3Г, 4В, 5А

4. Будущая перспективная модель групповой тренинговой работы, по мнению Е.В Сидоренко, это:

- 1. Тренинг-сопровождение;**
2. Корпоративный тренинг;
3. Обучающий тренинг;
4. Интенсивный тренинг.

5. Вмешательство ведущего в групповые процессы в затруднительных ситуациях обусловлено выполнением им следующей функции:

- 1. Посреднической;**
2. Аналитической;
3. Руководящей;
4. Экспертной.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Какие роли может играть тренер в тренинговой группе? Какие роли могут провоцировать нарушение этических норм проведения тренингов?

Ответ: роль руководителя (лидера), аналитика, посредника или эксперта. Основная цель тренера — не мешать, «не тянуть одеяло на себя», а только помогать. Необходимо понимать, что роль тренера — все-таки вспомогательная.

2. В чем заключается роль тренера как руководителя, лидера тренинговой группы?

Ответ: в тренинговых группах такой подход может встречаться только в самом начале тренинга и то в самой мягкой форме. В противном случае группа будет постоянно обращаться к тренеру за указаниями, оценками, советами, постоянно просить его подсказать «правильное» поведение, и тем самым полностью утратит самостоятельность.

3. Между участниками общения возник коммуникативный барьер.

Допускаете ли, что у Вас и у Вашего собеседника может быть разное понимание смысла употребляемых слов?

Приведите пример выхода из создавшейся ситуации.

Вариант ответа: «компромисс-консенсус». Возможны технологии «бэктрекинг», «паспорт проблемы» и др.

4. Что делать, если после того, как договорились обращаться друг к другу по имени и, через какое-то время или сразу все равно называют по имени отчеству?

Вариант ответа: есть ситуации, которые поменять чрезвычайно сложно. Можно поправлять какое-то время. Но любое действие, которое мы предпринимаем на тренинге, должно быть соизмеримо с результатом. Из любого правила есть исключения.

5. Какова основная цель социально-психологического тренинга?

Ответ: повышение коммуникативной компетентности участников тренинга

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вы – руководитель тренинга. Какие правила ведения тренинговых занятий Вы будете использовать? Ответ обоснуйте.

Ответ: равенство, активность, толерантность, отказ от ярлыков, конфиденциальность, правило «стоп».

Правило 1. Равенство. Уважительное общение в группе осуществляется на «ты». В ходу только непосредственное общение, разговоры о других участниках в третьем лице не ведутся. Все должностные регалии остаются за пределами пространства, в котором происходит тренинговое действо.

Правило 2. Активность. Предлагается активно принимать участие во всех упражнениях и высказывать свое мнение при обсуждении, ибо успех тренинга на 50% зависит от тренера, а на 50% — от участников!

Правило 3. Толерантность (терпимость). На тренинге собираются разные люди, и они не обязаны мыслить одинаково: каждый имеет право высказать свою точку зрения согласно своим убеждениям, но необходимо соблюдать терпимость и лояльность к высказываниям, не совпадающим с вашей точкой зрения.

Правило 4. Отказ от ярлыков. На тренингах принято высказывать свое мнение в форме обратной связи, т. е. говорить не о Личности в целом, а об отдельных ее аспектах, о поведении. Таким образом мы избежим оскорблений и унижений достоинства другого человека; назвать человека «дураком» или сказать ему, что он поступил неразумно, — не одно и то же. Конструктивная обратная связь выражается в передаче своих чувств, пусть даже негативных, но по отношению к какому-то конкретному поступку или действию. Недопустимо давать глобальную оценку человеку, озвучивать отношение к личности в целом.

Правило 5. Конфиденциальность. Недопустимо выносить на обсуждение личную информацию об участниках группы за пределами тренинговой территории.

Правило 6. Правило «стоп». Каждый участник имеет право, ничего не объясняя, не принимать участия в каком-либо упражнении, остановить разговор, касающийся его личности.

2. Составьте Анкету обратной связи по тренингу.

«Открытая обратная связь» - это краткое аргументированное высказывание каждым членом группы по ходу или сразу после выполнения упражнения своих соображений о смысле, способах разрешения различных проблем, собственном стиле деятельности и общения и стиле других участников, об успешности выполнения поставленных на занятиях задач. Обратная связь должна носить конструктивный характер (необходимо избегать прямых оценок, категоричности суждений) и высказываться участниками от своего лица.

Инструкция. Заверши, пожалуйста, эти предложения так, как считаешь нужным. Подписывать этот листок не обязательно.

1. На этом тренинге я...
2. Основное, чему я научился(лась) на наших занятиях...
3. Больше всего мне запомнилось...
4. Мне не очень понравилось, что на тренинге...
5. Я бы хотел(а), чтобы при проведении следующих тренингов ведущий...
6. Думаю, что после тренинга изменится...
7. Мне больше всего понравилось, что на тренинге...

Критерии и шкалы оценивания ФОС:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала

- 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
1 балл – указан верный ответ;
0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный)
- 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
2 балла – указан верный ответ;
0 баллов – указан полностью или частично неверный ответ
- 1) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

Задания раздела рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины.