

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

## Б1.В.ДВ.02.02 ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ

*наименование дисциплины*

**Автор:** к.п.н., доцент, Долгополова О.А.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 37.06.01 Психологические науки, профиль Социальная психология

**Квалификация (степень) выпускника:** Исследователь. Преподаватель-исследователь

**Форма обучения:** очная

**Цель освоения дисциплины:** сформировать компетенции:

ПК-1 уметь планировать и проводить прикладные исследования в определенной области применения психологии;

ПК-2 быть способным к подготовке и проведению различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов активного обучения в системе высшего и дополнительного образования.

**План курса:**

**Тема 1. Введение в дисциплину «Тренинговые технологии в обучении». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.**

Общее представление о социальной группе. Групповая креативность. Руководство и лидерство в группе. Основные тренинговые методы. Социально-психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Эффективность тренинга. Требования к построению программы тренинга. Основные методические процедуры, используемые в СПТ.

Элементы группы. Структурные характеристики группы. Групповые нормы и их функции. Отклонения поведения от нормы. Динамические процессы в группе. Механизмы групповой динамики. Этапы группообразования и уровни развития группы. Групповые роли, ролевое поведение, ролевой конфликт. Классификации ролей. Ролевая структура группы Групповые роли в научных, творческих и в производственных коллективах. Сильные и слабые стороны групповых ролей. Отличия групп, рабочих (учебных) коллективов, команд. Принципы формирования рабочих команд.

Внутригрупповые процессы – формирование неформальной структуры группы, феномен интрагруппового фаворитизма, конформное поведение, явление социальной лени, феномен «огруппления мышления» и т.д. Влияние внутригрупповых процессов на принятие эффективных управленческих решений.

Коллектив: понятие, основные подходы к изучению.

Функционирование группы. Управление группой. Внутригрупповой конфликт. Диагностика социально-психологических характеристик малой группы и межгрупповых отношений.

Особенности личности участников тренинговой группы.

Методы и приемы повышения креативности в группе. Метод мозгового штурма (принципы организации мозгового штурма, этапы, результаты). Синектика. Морфологический анализ. методы генерации идей, графические методы, аналитические методы, “брейнсторминг”, метод 635, метод Уолта Диснея. и др.

Подходы к лидерству. Сравнение лидера и руководителя. Формирование лидерских качеств. Формы власти. Диагностика лидерских качеств.

Классификация основных тренинговых методов. Дискуссионные методы. Понятие, виды, формы организации, признаки, преимущества и ограничения использования, стратегии ведения. Ситуационный анализ (кейс-стади). Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Классификация ситуаций для анализа. Игровые методы. Классификация игровых методов. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Эффекты для участников и в учебной процессе. Организационно-деятельностные игры, цели и специфика применения. Психолого-игровые методы (ролевые игры, деловые игры, ситуационно-ролевые игры, дидактические игры, творческие игры, имитационные игры). Методы, направленные на развитие социальной перцепции (вербальные и невербальные техники). Методы телесно-ориентированной психотерапии. Медитативные техники -педагогические принципы организации деловой игры. Этапы конструирования игр.

Метафорическая деловая игра. Понятие, признаки, преимущества и ограничения использования. Принципы построения.

Разогревающие игры и психотехники. Значение разогрева в тренинге. Разминка-разогрев. Представление участников. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга. Знакомство. Комплимент. Спутанные цепочки. Коллективный счет. Выбор траектории.

Психогимнастика. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования.

Методы психологического воздействия в тренинге. Классификация методов психологического воздействия (по уровню организации: структурированные и неструктурированные; по содержанию: тематические, биографические, интеракционные). Механизмы психологического воздействия: внушение, принуждение, убеждение, заражение.

Формы и методы активного социально-психологического обучения. Психологические закономерности методов активного обучения (К. Фопель, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.). Отличие традиционного и активного обучения.

Тренинг «под запрос», тренинг «под идею». Особенности обучения взрослых.

Понятие тренинга. История появления тренинга как метода. Виды тренинга.

Тренинг как процесс. Цели, основные понятия психологического тренинга. Специфические черты, функции тренинга. Социально- психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Основные методы СПТ. Задачи, которые могут быть реализованы в программах СПТ. Планирование задач обучения и развития.

Кризисы роста в развитии тренинговой группы. Проблема оценки эффективности тренинга. Смысл оценки эффективности тренинговых программ. Критерии эффективности. Модель Д. Киркпатрика. Модель Ю.М. Жукова. Процедура оценки эффективности обучения (М.И. Магура и М. Б. Курбатова). Оценка эффективности в зависимости от участвующих сторон.

Оценка отдаленных следствий проведения тренинга (Бакли Р., Кэйпл Дж.). Методы оценки эффективности тренинга. Соблюдение условий эффективности тренинга.

Тренинговый цикл. Разработка программы тренинга: правила и процедуры. Письменное оформление программы.

Матрица И. Вачкова. Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова).

Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева)

Выбор метода тренинга. Переменные, от которых зависит выбор метода обучения: Классификация и основные виды тренинговых групп. Критерии классификации тренинговых групп. Поведенческий подход. Гештальтподход. Групп-аналитический подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Телесно-ориентированный подход. НЛП-группы.

Ведущий тренинговой группы. Основные роли ведущего тренинговой группы. Стили руководства группой. Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы. Имидж тренера. Ответственность тренера за влияние. Ошибки тренера. «Потолок» профессионализма. Предотвращение «выгорания».

В процессе занятия студенты обучаются методикам диагностики социально-психологических характеристик малой группы и групповых ролей участников группы,

формированию ролевой структуры группы, приобретают навыки диагностики внутригрупповых процессов, студенты знакомятся с современными методами диагностики лидерства.

В процессе занятия студенты знакомятся с современными тренинговыми методами. На конкретных примерах во время занятий проводятся групповые дискуссии, деловые игры и кейс-стади. Каждый обучающийся самостоятельно разрабатывает упражнения для разогрева, психогимнастику, деловую игру и проводит в учебной группе психогимнастику, групповую дискуссию или деловую игру.

*В процессе занятия студенты на конкретных примерах и видеоматериалах обучаются навыкам построения программы тренинга в зависимости от выбранного подхода, учатся подбирать методы и приемы тренинга в зависимости от этапа и целей тренинга. Каждый обучающийся самостоятельно разрабатывает программу СПТ и проводит в учебной группе ряд упражнений. На занятиях проводится анализ аудио - (видео-) материалов, цель которого - закрепить полученные в ходе занятия ощущения, выступив «экспертом» по поведению другого человека.*

## **Тема 2. Закономерности и проблемы активного обучения в группе**

Психологические закономерности методов активного обучения в группе (А.А. Вербицкий, К. Фопель, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.)

Методы и технологии модерирования групповой работы. Правила модерации. Качества модератора.

Методы и технологии фасилитирования групповой работы. Качества фасилитатора.

Медиация в групповой работе. Основные техники и возможности использования.

## **Тема 3. Тренинг публичного выступления. Методы и средства убеждения в публичном выступлении.**

Ключевые мотивы, лежащие в основе процесса самопрезентации. Окно Джо-Гари. Средства самопрезентации. Стратегии и тактики самопрезентации (тактика защитного типа самопрезентации; тактика ассертивного типа самопрезентации). Выявление личного репертуара ролевого поведения. Аттракция. Навыки самопродвижения. Расположение к себе (техника отзеркаливания). Критерии эффективной самопрезентации. Оценка барьеров самопрезентации. Видеотренинг эффективной самопрезентации.

*В процессе занятия аспиранты на конкретных примерах и видеоматериалах обучаются эффективным техникам самопрезентации, публичного выступления, осваивают средства убеждения.*

## **Тема 4. Тренинг командообразования**

Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации. Подходы к формированию команды. Командная цель. Принадлежность к команде. Индивидуальные изменения членов команды. Способы образования групп. Модели группообразования Принцип 4 К (по Манзу и Симзу): клика, комбинат, кружок, команда. Команда. Управленческая команда.

*В процессе занятия аспиранты знакомятся с современными методами формирования высокоэффективных групп, отрабатывают навыки управления деятельностью команды и работы с реальными участниками проектов.*

**Тема 5. Тренинг эффективного слушания. Тренинг поведения в конфликтной ситуации.** Основные виды слушания (пассивное слушание, активное и эмпатическое). Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Особенности и приемы активного и пассивного слушания в деловых переговорах. Рефлексивные ответы (выяснение, перефразирование, отражение чувств и резюмирование). Правила эмпатического слушания.

Виды и функции конфликтов. Модели развития конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. Принципы и методы разрешения конфликтов. Роли в разрешении конфликтов.

Алгоритм разрешения конфликтов. Цели разрешения конфликтов. Характерологические и ситуативные факторы в разрешении конфликтов.

*В процессе занятия аспиранты знакомятся с приемами описания и анализа конфликтных ситуаций; со значимостью эмоциональной сферы человека и ее влиянием на общение в ходе конфликта; учатся выделять основные факторы, определяющие поведение в конфликте; приобретают навыки продуктивных способов понимания и разрешения конфликтных ситуаций, навыки конструктивного реагирования на «помехи» в общении, вырабатывают навыки решения проблемных ситуаций и навыки аргументации.*

*В процессе занятия аспиранты знакомятся с современными методами формирования навыков активного и эмпатического слушания, приобретают навыки формулирования рефлексивных ответов, отрабатывают приемы активного слушания.*

### **Тема 6. Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия**

Все культуры разные - все культуры равные. Этнические стереотипы. «Культурный ассимилятор» как техника повышения межэтнической толерантности. «Критический инцидент» как метод межкультурного тренинга. Параметрическая модель Г.Хофстеде. Модель Триандиса. Моделирование отношений, максимально приближенных к реальным условиям межкультурного взаимодействия. Проблемы и трудности в межкультурном взаимодействии на личностном и на групповом уровнях. Осознание культурной специфичности «картины мира» и ее отражения в фольклоре и поведении людей.

*В процессе занятия аспиранты в ситуации искусственного создания конкретных ситуаций межкультурного общения приобретают навыки прогнозирования возможных вариантов поведения, у них формируется позитивное отношение к установкам, ценностям, особенностям поведения представителей других культур, повышается компетентность в вопросах межкультурного взаимодействия, студенты осознают собственный этноцентризм, влияние этнических установок, стереотипов, предубеждений как препятствующих формированию этнокультурной компетентности. На занятиях происходит моделирование позитивного межгруппового поведения.*

*Аспиранты отрабатывают и закрепляют навыки, необходимые для успешного межкультурного взаимодействия, приобретают навыки разработки программ адаптации инокультурных мигрантов, формируется когнитивная и эмоциональная эмпатия.*

### **Тема 7. Тренинг тайм-менеджмента. Овладение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов**

Время как ресурс и цель. Понятие «Управление временем». Индивидуальные особенности восприятия времени; их взаимосвязь с применяемыми техниками планирования. Понятие биоритмов. «График работоспособности»: планирование времени с учетом индивидуального уровня активности в течение дня. Планирование времени и целеполагание: определение ценностей, постановка задач, расстановка приоритетов. Соотнесение профессиональных и личных целей. Взаимосвязь распределения временных ресурсов и общих ценностных установок

Традиционные источники временных потерь. Типичные «поглотители» времени. Работа с неожиданными посетителями и ответы на телефонные звонки: их соотнесение с выполнением плановых задач при ограниченности во времени. «Воры времени». Инвентаризация и анализ времени. Шаги инвентаризации и анализа времени. Хронокарта Гастева. Анализ помех.

Технический инструментальный эффективного планирования времени. Правила формулирования целей (SMART -критерии). Краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные цели. Основные правила планирования времени: правило Парето, матрица Эйзенхауэра, ABC-анализ. Планирование из прошлого, настоящего, будущего (основы стратегического планирования). Принцип делегирования и различные возможности его использования для эффективного распределения собственного времени. Делегирование задач при отсутствии подчиненных.

Индивидуальные возможности оптимизации расхода времени (как в области профессиональной деятельности, так и вне ее) Планирование свободного времени как

необходимое условие личной эффективности. Самоменеджмент: планирование времени и распределение личностных ролей. Конфликт как источник потери времени; стратегии поведения в конфликтной ситуации. Эффективное межличностное взаимодействие как способ экономии временных ресурсов. Нерациональное распределение времени как потенциальный источник стресса Основы стресс - менеджмента: техники противостояния стрессу и поиск личных ресурсов. Основы типологии: что нужно знать о себе, чтобы распределять время максимально эффективно

«Золотые» пропорции планирования времени. Способы повышения личной эффективности.

*В процессе занятия аспиранты на конкретных примерах и видеоматериалах овладевают конкретными методами тайм-менеджмента, формируют навыки эффективного тайм-менеджмента, направленного на повышение профессиональной эффективности, снижение стресса и переутомления*

*В результате тренинга у аспирантов формируются представления об эффективных способах учета и распределения временных ресурсов (time - managements) с учетом индивидуальных особенностей восприятия; формирование и развитие практических навыков самоменеджмента (планирования, целеполагания, минимизации временных потерь)*

На самостоятельную работу студентов по дисциплине выносятся следующие темы:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
-------	-----------------------------	---------------------------	-------------

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
Тема 1.	<b>Введение в дисциплину «Тренинговые технологии в обучении». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.</b>	<p>Разогревающие игры и психотехники. Значение разогрева в тренинге. Разминка-разогрев. Представление участников. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга. Знакомство. Комплимент. Спутанные цепочки. Коллективный счет. Выбор траектории.</p> <p>Психогимнастика. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования. Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Понятие, виды, признаки, преимущества и ограничения использования.</p> <p>Методы психологического воздействия в тренинге. Классификация методов психологического воздействия (по уровню организации: структурированные и неструктурированные; по содержанию: тематические, биографические, интеракционные). Механизмы психологического воздействия: внушение, принуждение, убеждение, заражение.</p> <p>Тренинг «под запрос», тренинг «под идею». Особенности обучения взрослых.</p> <p>Понятие тренинга. История появления тренинга как метода. Виды тренинга.</p> <p>Тренинг как процесс. Цели, основные понятия психологического тренинга. Специфические черты, функции тренинга. Социально- психологический тренинг (СПТ) как метод активного обучения и развития. Основные методы СПТ. Задачи, которые могут быть реализованы в программах СПТ. Планирование задач обучения и развития.</p> <p>Тренинговый цикл. Разработка программы тренинга: правила и процедуры. Письменное оформление программы.</p> <p>Матрица И. Вачкова. Структура классического тренингового модуля (Ж. Завьялова).</p> <p>Логика успешного построения тренинга в любом подходе (Т.В. Зайцева)</p> <p>Выбор метода тренинга. Переменные, от</p>	ТР, ПТР, Р, АВ
Тема 2..	<b>Закономерности и проблемы активного обучения в группе</b>	<p>Психологические закономерности методов активного обучения в группе (А.А. Вербицкий, К. Фопель, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.)</p> <p>Методы и технологии модерирования групповой работы. Правила модерации. Качества модератора.</p>	ТР, ПТР, Р, АВ
Тема 3.	<b>Тренинг публичного выступления. Методы и средства убеждения в публичном выступлении. Тренинг командообразования</b>	<p>Выявление личного репертуара ролевого поведения. Аттракция. Навыки самопродвижения. Расположение к себе (техника отзеркаливания).</p>	ТР, ПТР, Р, АВ
Тема 4.	<b>Тренинг эффективного слушания.</b>	<p>Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации.</p>	ТР, ПТР, Р, АВ

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
Тема 5.	<b>Тренинг поведения в конфликтной ситуации.</b>	Модели развития конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. Принципы и методы разрешения конфликтов. Роли в разрешении конфликтов. Рефлексивные ответы (выяснение, перефразирование, отражение чувств и	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 6.	<b>Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия</b>	Параметрическая модель Г.Хофстеде. Модель Триандиса.	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 7.	<b>Тренинг тайм-менеджмента. Овладение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов</b>	Время как ресурс и цель. Понятие «Управление временем». Индивидуальные особенности восприятия времени; их взаимосвязь с применяемыми техниками планирования. Понятие биоритмов. «График работоспособности»: планирование времени с учетом индивидуального уровня активности в течение дня. Планирование времени и целеполагание: определение ценностей, постановка задач, расстановка приоритетов.	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>

#### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма обучения		
Тема 1	<b>Введение в дисциплину «Тренинговые технологии в обучении». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.</b>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 2	<b>Закономерности и проблемы активного обучения в группе</b>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 3	<b>Тренинг публичного выступления. Методы и средства убеждения в публичном выступлении. Тренинг командообразования</b>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 4	<b>Тренинг эффективного слушания.</b>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 5	<b>Тренинг поведения в конфликтной ситуации.</b>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 6	<b>Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия</b>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>
Тема 7	<b>Тренинг тайм-менеджмента. Овладение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов</b>	<i>ТР, ПТР, Р, АВ</i>

### **Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.**

К сдаче зачета по дисциплине допускаются аспиранты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету аспирант внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета аспирантом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы и получение практических навыков при решении задач в течение семестра.

### **Материалы текущего контроля успеваемости**

#### **Примеры контрольных вопросов**

#### **Практические задания.**

Подготовить методический материал по проведению следующих методов и методик:

1. Методы и приемы повышения креативности в группе.
2. Разработать разогревающие игры и психотехники.
3. Составить программу разминки к СПТ.
4. Составить таблицу видов тренингов.
5. Разработать программу тренинга командообразования
6. Разработать программу тренинга эффективного слушания.
7. Составить программу психогимнастики.
8. Разработать программу тренинга поведения в конфликтной ситуации.
9. Разработать программу тренинга межкультурной коммуникации и межкультурного взаимодействия.
10. Подготовить программу тренинга «Тайм-менеджмент»
11. Составить таблицу «Основные правила планирования времени: правило Парето, матрица Эйзенхауэра, ABC-анализ».
12. Методы и приемы повышения креативности в группе.

#### **Итоговый тест по дисциплине**

##### **1. Какой метод не относится к числу основных в тренинге?**

- а) игра
- б) дискуссия
- в) домашнее задание
- г) медитация.

**2. Каким термином обозначается совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющего прояснить мнения, позиции и установки участников группы?**



- а) конфронтация
- б) дискуссия
- в) обратная связь
- г) фасилитация

**3. Какой признак не входит в перечень признаков конструктивной дискуссии:**

- а) равноправие участников в высказываниях;
- б) демократическая атмосфера обсуждения;
- в) удовлетворение каждого от совместной работы и общения
- г) участие тренера

**4. Какую из перечисленных тем Вы считаете менее уместной на управленческом тренинге в организации?**

- а) социально-экономическая ситуация в регионе
- б) профориентационный тренинг
- в) проблемы родительно-детских отношений в семье
- г) тренинг командообразования

**5. Каким термином обозначается интенсивное размышление, погружение в предмет или идею, которое достигается путем сосредоточенности на одном объекте и устранении всех факторов, рассеивающих внимание?**

- а) медитация
- б) суггестия
- в) активное фантазирование
- г) реминисценция

**6. В каком из перечисленных направлений терапии проявлениям невербальной активности уделяется сравнительно меньшее внимание?**

- а) телесная
- б) танцевальная
- в) сказкотерапия
- г) арт-терапия

**7. Укажите, что из перечисленного не является целью применения приема «Самопредставление тренера»**

- а) повышение степени открытости участников
- б) осуществление возможности для тренера «выпустить пар»
- в) углубление чувства взаимности
- г) предоставление информации без актуализации защитных механизмов

**8. Общение с целью сделать партнера своим единомышленником называется ... коммуникацией**

- а) экспрессивной
- б) ритуальной
- в) познавательной
- г) убеждающей

**9. Вид слушания, предполагающий минимальное вмешательство в речь собеседника при максимальной сосредоточенности на ней, называется ...**

- а) эмпатическим
- б) направленным, критическим
- в) рефлексивным
- г) нерефлексивным

**10. Основным признаком, отличающим игровой уровень коммуникации от других коммуникативных уровней является ...**

- а) деликатность
- б) диалоговая форма коммуникаций
- в) готовность к активному эмоциональному взаимодействию
- г) искренность при сообщении целей коммуникации и обсуждении позиций

**11. Одну из сторон общения, представляющую собой обмен информацией, называют**

- а) коммуникативной
- б) экспрессивной
- в) интерактивной
- г) перцептивной

**12. Урок, семинар, лекция, тренинг - это формы ... коммуникации**

- а) суггестивной (внушающей)
- б) ритуальной
- в) познавательной
- г) экспрессивной

**13. Скрытие истинной цели взаимодействия, диалоговая форма коммуникации, иллюзия свободы выбора у партнера по общению - все это признаки ... уровня коммуникации**

- а) духовного
- б) гуманистического
- в) манипулятивного
- г) игрового

**14. Отсутствие интереса к личности партнера, диалоговая форма коммуникации, отсутствие стремления к дальнейшему сотрудничеству - все это признаки уровня коммуникации**

- а) императивного
- б) формального
- в) манипулятивного
- г) гуманистического

**15. Какое из требований к постановке задач тренинга является лишним:**

- а) реалистичность
- б) уместность
- в) оправданность
- г) позитивность

**16. В психологическом тренинге не решается одна из следующих задач:**

- а) задача мотивирования и формирования позитивных отношений к новой деятельности
- б) задача формирования системы представлений клиента
- в) задача формирования умений
- г) задача идентифицирования с другими членами группы

**17. какой из указанных принципов не характерен для большинства тренинговых групп:**

- а) «здесь и теперь»
- б) конфиденциальность
- в) активность
- г) принцип «мы»

**18. К стадиям развития группы с управляемой динамикой в тренинге не относится:**

а) эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего  
б) рефлексия групповой ситуации «здесь и теперь», заключение нового психологического контракта

в) личностные проекции, самопознание, углубление обратных связей, переход к свободному самораскрытию и обсуждению проблем

г) заключение психологического контракта, вхождение в ситуацию «здесь и теперь»

**19. К основным играм, ориентированным на получение обратной связи относится:**

- а) «мой портрет глазами группы»
- б) «рекламный ролик»
- в) «самосуд»
- г) «стул откровений»

**20. В идеальной модели развития группы в тренинге стадия конфронтации и конфликта располагается на этапе:**

- а) первом

- б) втором
- в) третьем
- г) четвертом

**21. К видам обратной связи не относится:**

- а) оценочная обратная связь
- б) экспрессивная обратная связь
- в) конструктивная обратная связь
- г) рефлексивная обратная связь

**22. К видам установления контакта в тренинговой группе не относится:**

- а) зрительный контакт
- б) тактильный контакт
- в) слушание как средство установления контакта
- г) техника структурированных интервенций

**23. К принципам комплектования тренинговой группы не относится:**

- а) «принцип добровольности»;
- б) «принцип соответствия»;
- в) «принцип осведомленности»;
- г) «принцип конфиденциальности»

**24. Эффективность тренинга потенциально будет ниже, если группа имеет:**

- а) гетерогенный состав по половому признаку;
- б) гетерогенный состав по возрастному признаку;
- в) гомогенный состав по субкультурному признаку;
- г) гомогенный состав по профессиональному признаку.

**25. К функциям ведущего в тренинговой группе не относится:**

- а) интерпретирующая;
- б) нормирующая;
- в) побуждающая;
- г) поддерживающая.

**26. Когда ведущий использует оборот «Обратите внимание, что может означать ...», это относится к такому виду его активности, как:**

- а) интерпретация;
- б) подчеркивание;
- в) обобщение.
- г) информирование.

**27. Объективная оценка эффективности воздействия в тренинге основывается:**

- а) на оценке удовлетворенности участников;
- б) на впечатлении ведущего о результативности тренинга;
- в) на наблюдаемых изменениях участников;
- г) на соответствии характеристик участников внешним критериям.

**28. К навыкам проявления эмоций в общении в тренинге не относится:**

- а) саморегуляция эмоциональных состояний в процессе общения (особенно в трудных ситуациях);
- б) управление невербальными выразительными движениями (мимикой, жестикуляцией, походкой и т.д.);
- в) проявление искренности в суждениях и выражении чувств;
- г) проявление неассертивности.

**29. В групповом социально-психологическом тренинге в управлении могут применяться три основные группы методов. Какой лишний?**

- а) дискуссионные методы;
- б) игровые методы;
- в) метод беседы
- г) методы, основанные на невербальной активности участников.

**30. При комплектовании тренинговой группы для проведения тренинга в организации желательно учитывать ряд параметров. Какой лишний?**

- а) численный состав группы,
- б) возраст
- в) профессия
- г) знакомство участников

**31. К этическим аспектам проведения тренинга не относится:**

- а) ведущий должен иметь подготовку, соответствующую требованиям профессиональной квалификации
- б) ведущий должен соблюдать принцип конфиденциальности
- в) ведущий не должен навязывать группе собственные жизненные установки и модели поведения
- г) ведущий не должен избегать психологического «привязывания» участников к группе и группы к себе.

**32. Примерная схема написания программы тренинга не включает в себя:**

- а) виды контрольных вопросов
- б) задачи тренинга
- в) организационные вопросы проведения тренинга
- г) название темы тренинга

**33. Какие виды вопросов не могут быть использованы в тренинге?**

- а) открытые
- б) закрытые
- в) зеркальные
- г) рефлексивные

**34. Вопрос «Вы имеете возможность меня выслушать?» - это :**

- а) зеркальный вопрос
- б) альтернативный вопрос
- в) открытый вопрос
- г) закрытый вопрос

**35. К правилам информирования и аргументации не относится:**

- а) информация должна быть ясной и содержательной
- б) информация должна быть профессионально понятной.
- в) на первое место предпочтительнее ставить негативное сообщение
- г) на первое место предпочтительнее ставить позитивное сообщение.

**36. В стадии информирования собеседника и аргументации не учитывается составляющая:**

- а) задача произвести благоприятное впечатление
- б) учет интересов собеседника;
- в) активизация собеседника;
- г) психологическая диагностика собеседника, его отношение к беседе

**37. В рамках динамического подхода К.А. Левина рассматривается три этапа изменений (управления изменениями). Какой лишний?**

- а) «размораживание»
- б) процесс саморегуляции
- в) «замораживание»
- г) «движение»

**38. К правилам получения обратной связи не относится:**

- а) выслушать до конца, не перебивать, не вставлять по ходу контраргументы. Важно понимать, что, не слыша человека, не улавливаешь важные нюансы;
- б) пересказать своими словами, как вы поняли данную обратную связь. При пересказе важно своими словами передать мысли и чувства собеседника;
- в) принять к сведению, но помнить, что это точка зрения конкретного человека, у других может быть другая точка зрения;
- г) принуждать человека к обратной связи, не благодарить за нее;

**39. По И. Ялому, психотерапевт может выступать в определенных ролях. Какая правильная?**

- а) технического эксперта
- б) аналитика
- в) посредника
- г) комментатора

**40. К действующим механизмам тренинга не относится:**

- а) получение обратной связи;
- б) сработанность членов группы
- в) групповой конформизм;
- г) совместная деятельность и общение.

Ключ:

- 1) в; 2) г; 3) г; 4) в; 5) а; в; 6) в; 7) б; 8) г; 9) г; 10) в;  
11) а; 12) в; 13) в; 14) б; 15) г; 16) г; 17) г; 18) а; 19) а; 20) б;  
21) г; 22) г; 23) г; 24) б; 25) а; 26) б; 27) г; 28) г; 29) в; 30) г;  
31) г; 32) а; 33) г; 34) г; 35) в; 36) а; 37) б; 38) г; 39) а; 40) б.

### **Тематика рефератов**

1. Принципы совместной деятельности.
2. Активное обучение.
3. Цикл Д.Колба в обучении.
4. Методы дискуссии, «мозгового штурма».
5. Метод ролевых игр.
6. Метод анализа конкретных случаев (кейс-метод).
7. Разработка бизнес-проектов. Командная работа.

### **Вопросы к зачету по дисциплине «Тренинговые технологии в обучении»**

1. Классификация методов активного обучения.
2. Групповая дискуссия: основные цели и содержание этапов.
3. Ролевая структура дискуссионной группы.
4. Мозговой штурм как метод группового решения проблем.
5. Классификация игр, их характеристика.
6. Подготовка и проведение игровой процедуры.
7. Организационные факторы эффективности социально-психологического тренинга.
8. Социально-психологический тренинг навыков делового общения.
9. Особенности групповой динамики в тренингах.
10. Методы, фокусирующие на индивидуальных и общегрупповых целях.
11. Особенности работы ведущего на начальных стадиях работы группы.
12. Характер внутригрупповых процессов начальной стадии.
13. Особенности работы ведущего на стадии конфликта.
14. Методы выявления и работы с конфликтными отношениями в группе.
15. Специфика «трудных» участников в группе.
16. Внешние признаки группового сопротивления и методы работы с ним.
17. Разрушение ролевых стереотипов участников. Осознание собственных мотивов.
18. Открытое выражение чувств. Принятие себя. Принятие других.
19. Самораскрытие. Риски откровенности. Риски «неправильного» самораскрытия.
20. Психотехники, направленные на групповую сплоченность.
21. Завершающая стадия работы группы.

22. Критерии эффективности групповой работы.
23. Психоаналитическое направление тренинговой работы.
24. Бихевиоральное направление тренинговой работы.
25. Гештальт-направление тренинговой работы.
26. Гуманистическое направление тренинговой работы.
27. Психодраматическое направление тренинговой работы.
28. Когнитивное направление тренинговой работы.
29. Профессиональная компетентность и личностные качества тренера.
30. Специфика проведения тренинга креативности для различных категорий участников.  
Цели и технологии проведения.

### **Основная литература**

1. Васильев Г.А., Деева Е.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие.— М.— 255 с.. ЮНИТИ-ДАНА ЮНИТИ-ДАНА, 2012, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16449>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Приходько А.Н. Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Приходько А.Н.— Электрон. текстовые данные.— СПб. — 157 с. Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49960>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Фопель К. Технология ведения тренинга [Электронный ресурс]: теория и практика/ Фопель К.— Электрон. текстовые данные.— М.— 272 с.