



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»**

**Институт социальных наук
Кафедра социальной работы**

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института,
доцент И.А. Журавлева

«15» января 2025 г.



Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.07 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

Направление подготовки **39.03.03 Организация работы с молодёжью**

Направленность (профиль): **Молодёжная политика и технологии работы с молодёжью**

Квалификация (степень) выпускника – **БАКАЛАВР**

Форма обучения очная, заочная
(с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)

Согласовано с УМК ИСН ИГУ

Протокол № 5 от «15» января 2025 г.

Председатель, проф.
 Грабельных Т.И.

Рекомендовано кафедрой социальной работы

Протокол № 4 от «25» декабря 2024 г.

Зав. кафедрой,
доцент  Е.В. Решетникова

Иркутск, 2025 г.

Содержание

	стр.
I. Цели и задачи дисциплины (модуля)	3
II. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.	3
III. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	3
IV. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	
4.3 Содержание учебного материала	
4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов	
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	
V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	26
а) перечень литературы	
б) периодические издания	
в) список авторских методических разработок	
г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы	
VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	28
6.1. Учебно-лабораторное оборудование:	
6.2. Программное обеспечение:	
6.3. Технические и электронные средства обучения:	
VII. Образовательные технологии	29
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	30

I. Цели и задачи дисциплины (модуля):

Цели:

Целями освоения дисциплины Социально-психологический тренинг и игропрактики является формирование системных представлений о содержании и методах психосоциальных технологий, приобретение знаний, умений, технологий и методов, позволяющих проводить социально-психологические тренинги с молодежью, а также осуществлять психосоциальную помощь в оздоровлении межличностных отношений в семейно-бытовой и производственной сферах.

Задачи:

- способствовать овладению студентами знаний, позволяющих грамотно осуществлять профессиональную деятельность, осмысление основных подходов и концепций психосоциальной работы, описывающих разные методические и содержательные подходы к ее организации и осуществлению;
- способствовать формированию знаний и представлений о разных социально-психологических тренингах и игропрактики, практически закрепить овладение такими технологиями
- осмысление особенностей использования психосоциальных технологий в системе методов выявления и использования позитивных потенциалов социальной системы (любой организованной группы людей) в соответствии с целями её развития и проблематики;

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина (модуль) относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

Социальные технологии в работе с молодежью

Социальная реабилитация молодых инвалидов

Социальная работа в молодежных группах

Социальные технологии в работе с молодежью

Технологическая (проектно-технологическая практика)

Профилактика асоциальных явлений и девиантного поведения в молодежной среде

Экологическое воспитание молодежи Прибайкалья

Социально-политическая активность молодежи

Медико-социальная работа с молодежью

Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: Технологии работы с молодежью в образовательных и культурно-досуговых учреждениях, Преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью, профиль подготовки: Молодежная политика и технологии работы с молодежью.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы	Результаты обучения
-------------	------------	---------------------

	компетенций		
<i>ПК-2; Способен к организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи, к сопровождению деятельности специализированных (профильных) лагерей</i>	<i>ИДК</i>	<i>ПК1.4</i>	<p><i>Знать: содержание и организацию социально-психологических тренингов и игропрактик</i></p> <p><i>Уметь: применять методики социально-психологических тренингов и игропрактик</i></p> <p><i>Владеть: навыками применения методик социально-психологических тренингов и игропрактик</i></p>
<i>ПК-3 Способен учитывать социальные, психологические и индивидуальные особенности детей, подростков и молодежи при организации профессиональной деятельности в молодежной среде</i>	<i>ИДК</i>	<i>ПК3.3</i>	<p><i>Знать: основные практические подходы психосоциальной работы в молодежной среде</i></p> <p><i>Уметь: анализировать социальную среду, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию психосоциальной работы в молодежной среде</i></p> <p><i>Владеть: современным инструментарием для проведения тренингов, ролевых игр.</i></p>

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет:

очная форма обучения – 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе зачетных единиц;

заочная форма обучения – 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе зачетных единиц.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 0 часов

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/тема	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)				Форма текущего контроля успеваемости/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа (в том числе, внеаудиторная СР, КСР)	
					Лекция	Семинар/ Практическое, лабораторное занятие/	Консультация		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге. 1.1. Актуальность тренинговых работ в настоящее время.	8	18	4	4	4		6	(ПЗ, АД)

	<p>1.2. Определение понятия тренинга в работах Ю.Н.Емельянова, А.П.Ситникова, С.И.Макшанова, Л.А.Петровской и др. Специфика тренинговой формы работы.</p> <p>1.3. История психологического тренинга.</p> <p>1.4. Основные направления развития групповых методов психологической работы. Тренинговая группа как психологическое зеркало.</p>								
2	<p>Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.</p> <p>2.1. Проблема групповой динамики в социальной психологии.</p> <p>2.2. Фазы развития тренинговой группы. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе. Проблема лидерства в тренинговой группе.</p>	8	10	2	2	2		4	(ПЗ, АД)
3	<p>Раздел 3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга.</p> <p>3.1. Цели и задачи тренинга. Общие принципы тренинга.</p> <p>3.2. Роль и функции ведущего тренинга. Функции ведущего тренинга. Предмет работы ведущего в группе. Стил ь ведения группы. Совместное проведение группы.</p> <p>3.3. Групповые методы и методические средства, используемые в тренинге (диагностические</p>	8	10	2	2	2		4	(ПЗ, АД)

	процедуры, информирование, психогимнастические упражнения, ролевые игры, психодраматические приемы, метод фиксированных ролей, дебрифинг, групповая дискуссия, анализ ситуаций, психогимнастика).								
4	<p>Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.</p> <p>4.1. Этапы построения содержательной работы в тренинге. Подготовка тренинга.</p> <p>4.2. Формы организации тренинговых занятий. Планирование программы тренинга. Особенности подбора упражнений.</p> <p>4.3. Проведение процедуры знакомства в тренинге. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях.</p> <p>4.4. Завершение процедур. Обсуждение. Проведение дебрифинга. Организация опроса группы. Проведение дискуссии в группе. Обратная связь в тренинговой группе.</p> <p>4.5. Ритуалы в группе. Использование видеосъемки. Использование музыки. Паузы, споры в группе. Завершение тренинга.</p> <p>4.6. Этические проблемы в контексте группового тренинга.</p> <p>4.7. Социально-психологические тренинги для подростков и их особенности. Социально-психологические тренинги для молодежи и их особенности.</p>	8	18	4	4	4	6	(ПЗ, АД)	

<p>5</p>	<p>Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге. 5.1. Психологическое и биологическое значение игры. Игра детей и взрослых. 5.2. Игра в теории деятельности. Осознанность и неосознанность игры. Социальность и асоциальность игры. Творческое начало игр – спонтанность. непредсказуемость, многовариантность. Игровое воздействие на актора. 5.3. Принцип отражения экономической деятельности в деловых играх. Культурные, социальные и личностные принципы игры. 5.4. Правила игры. Ролевые игры. Игровые роли. Понятие игровой реальности. Игроки реальности. Передача игрового опыта. Игровой процесс и мотивация. Игровой результат и вознаграждение. 5.5. Основные элементы игры. Понятие игрового процесса. Дизайн процесса. Понятие проблемы. Метафоры игр. Понятие игрока. Игровые циклы. Инструменты игры.</p>	8	18	4	4	4		6	(ПЗ, АД)
<p>6</p>	<p>Раздел 6. Игропрактика и игротехника. 6.1. Первые деловые игры. Игры второго поколения (открытый тип/свободные игры). Третий этап – возникновение инновационных игр (открытые - регламентированные). 6.2. Мыслительный и обучающий тренинги в игровой форме. Специфика использования игр в социально-экономической сфере (производство, управление).</p>	8	18	4	4	4	2	6	(ПЗ, АД, КСР)

					Лекция	Семинар/ Практическое, лабораторное занятие/	Консультация		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	<p>Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге.</p> <p>1.1. Актуальность тренинговых работ в настоящее время.</p> <p>1.2. Определение понятия тренинга в работах Ю.Н.Емельянова, А.П.Ситникова, С.И.Макшанова, Л.А.Петровской и др. Специфика тренинговой формы работы.</p> <p>1.3. История психологического тренинга.</p> <p>1.4. Основные направления развития групповых методов психологической работы. Тренинговая группа как психологическое зеркало.</p>	5	4	2	2	2		14	(ПЗ, АД)
2	<p>Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.</p> <p>2.1. Проблема групповой динамики в социальной психологии.</p> <p>2.2. Фазы развития тренинговой группы. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе. Проблема лидерства в тренинговой группе.</p>	5	0	0	0	0		14	(ПЗ, АД)
3	<p>Раздел 3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга.</p> <p>3.1. Цели и задачи тренинга. Общие принципы</p>	5	0	0	0	0		14	(ПЗ, АД)

	<p>тренинга.</p> <p>3.2. Роль и функции ведущего тренинга. Функции ведущего тренинга. Предмет работы ведущего в группе. Стиль ведения группы. Совместное проведение группы.</p> <p>3.3. Групповые методы и методические средства, используемые в тренинге (диагностические процедуры, информирование, психогимнастические упражнения, ролевые игры, психодраматические приемы, метод фиксированных ролей, дебрифинг, групповая дискуссия, анализ ситуаций, психогимнастика).</p>								
4	<p>Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.</p> <p>4.1. Этапы построения содержательной работы в тренинге. Подготовка тренинга.</p> <p>4.2. Формы организации тренинговых занятий. Планирование программы тренинга. Особенности подбора упражнений.</p> <p>4.3. Проведение процедуры знакомства в тренинге. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях.</p> <p>4.4. Завершение процедур. Обсуждение. Проведение дебрифинга. Организация опроса группы. Проведение дискуссии в группе. Обратная связь в тренинговой группе.</p> <p>4.5. Ритуалы в группе. Использование видеосъемки. Использование музыки. Паузы, споры в группе.</p>	5	4	2	2	2		14	(ПЗ, АД)

	<p>Завершение тренинга.</p> <p>4.6. Этические проблемы в контексте группового тренинга.</p> <p>4.7. Социально-психологические тренинги для подростков и их особенности. Социально-психологические тренинги для молодежи и их особенности.</p>								
5	<p>Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге.</p> <p>5.1. Психологическое и биологическое значение игры. Игра детей и взрослых.</p> <p>5.2. Игра в теории деятельности. Осознанность и неосознанность игры. Социальность и асоциальность игры. Творческое начало игр – спонтанность. непредсказуемость, многовариантность. Игровое воздействие на актора.</p> <p>5.3. Принцип отражения экономической деятельности в деловых играх. Культурные, социальные и личностные принципы игры.</p> <p>5.4. Правила игры. Ролевые игры. Игровые роли. Понятие игровой реальности. Игроки реальности. Передача игрового опыта. Игровой процесс и мотивация. Игровой результат и вознаграждение.</p> <p>5.5. Основные элементы игры. Понятие игрового процесса. Дизайн процесса. Понятие проблемы. Метафоры игр. Понятие игрока. Игровые циклы. Инструменты игры.</p>	5	4	2	2	2		14	(ПЗ, АД)

6	<p>Раздел 6. Игропрактика и игротехника.</p> <p>6.1. Первые деловые игры. Игры второго поколения (открытый типсвободные игры). Третий этап – возникновение инновационных игр (открытые - регламентированные).</p> <p>6.2. Мыслительный и обучающий тренинги в игровой форме. Специфика использования игр в социально-экономической сфере (производство, управление).</p> <p>6.3. Понятие модели. Создание идеальных моделей в деловых играх. Правила создания идеальных моделей и образов потребного будущего.</p> <p>6.4. Функции игры в психотерапевтической практике. Функции игры в педагогической практике.</p> <p>6.5. Игра, как метод изучения группы и отдельных ее индивидов. Игра, как механизм сплочения группы в коллектив. Групповая динамика. Игры в командообразовании.</p>	5	0	0	0	0	2	14	(ПЗ, АД, КСР)
	Итого часов				6	6		85	
	<p>Всего часов 108</p> <p>Итоговая аттестация: экзамен 2 часа</p>								

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы (в том числе КСР) обучающихся по дисциплине

Очная форма обучения

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
8	Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов		6	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов		4	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов		4	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов		6	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов		6	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 6. Игропрактика и игротехника.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов		6	УО, АД, КСР	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				32		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)						

Заочная форма обучения

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
8	Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов, самостоятельное изучение темы.		14	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов, самостоятельное изучение темы.		14	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов, самостоятельное изучение темы.		14	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов, самостоятельное изучение темы.		14	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
8	Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов, самостоятельное изучение темы.		14	УО, АД	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
8	Раздел 6. Игропрактика и игротехника.	Подготовка к практическому занятию, изучение дополнительных материалов, самостоятельное изучение темы.		14	УО, АД, КСР	ОЛ: 1,2 ДЛ: 1,2,3
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				85		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)						

ОЛ – основная литература

ДЛ – дополнительная литература

4.3.Содержание учебного материала

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/н	№ раздела и темы	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции (индикаторы)*
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
	1	Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге.	4	4	Ролевая игра «Я – Илон Маск», Ролевая игра «Я к Вам обращаюсь...»	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
	2	Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.	2	2	Ролевая игра «Мой проект уникальный – выбери меня, спонсор», Проведение тренинга на тему «Я составляю заявку-это важно!»	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
	3	Раздел 3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга.	2	2	Деловая игра на тему «Я мониторию внутри себя», кейсы	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
	4	Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.	4	4	Представление программы СПТ	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
	5	Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге.	4	4	Групповые выступления на тему «Самая интересная игра»	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
	6	Раздел 6. Игропрактика и игротехника.	4	4	Презентация социально-психологического тренинга	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>

					по подгруппам	
--	--	--	--	--	---------------	--

**Указать компетенции и их индикаторы.*

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	2	3	4	5
	Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге.	Ролевая игра «Я – Илон Маск», Ролевая игра «Я к Вам обращаюсь...»	ПК-2, ПК-3	ИДК ПК1.4 ИДК ПК3.3
	Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.	Ролевая игра «Мой проект – уникальный – выбери меня, спонсор», Проведение тренинга на тему «Я составляю заявку-это важно!»	ПК-2, ПК-3	ИДК ПК1.4 ИДК ПК3.3
	Раздел 3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга.	Деловая игра на тему «Я мониторию внутри себя», кейсы	ПК-2, ПК-3	ИДК ПК1.4 ИДК ПК3.3
	Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.	Представление программы СПТ	ПК-2, ПК-3	ИДК ПК1.4 ИДК ПК3.3
	Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге.	Групповые выступления на тему «Самая интересная игра»	ПК-2, ПК-3	ИДК ПК1.4 ИДК ПК3.3
	Раздел 6. Игропрактика и игротехника.	Презентация социально-психологического тренинга по подгруппам	ПК-2, ПК-3	ИДК ПК1.4 ИДК ПК3.3

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельную работу студента (СРС) надо рассматривать как вид познавательной деятельности, при котором проявляются активность и независимость личности, инициатива, ответственность, способность действовать без посторонней помощи и руководства, как процесс усвоения определенной суммы знаний и способов деятельности и как сформированный элемент индивидуального опыта.

При рассмотрении сущности СРС можно выделить несколько слагаемых:

- целевая установка;
- содержание предмета усвоения (познавательная задача);
- выбор средства достижения цели;
- определение сроков выполнения деятельности;
- конечный результат, определяемый с помощью контроля и оценки или самоконтроля и самооценки.

Организация деятельности студентов может быть полной (автономной) и неполной (частичной).

При полной самостоятельности студент сам выбирает содержание, создает условия, устанавливает сроки и несет ответственность за качество своей работы. Данный тип работы проявляется в большей степени в условиях заочного, дистанционного обучения.

При неполной самостоятельности функция определения цели, содержания деятельности, сроков выполнения задания, форм отчетности возлагается на преподавателя.

Самостоятельная работа студента неразрывно связана с учебным процессом и преследует две цели: сформировать дидактико-методическую компетентность будущего специалиста и развить в нем стремление к профессионально-нравственному самосовершенствованию.

Задания к РАЗДЕЛУ 1

Вопросы для повторения

1. Определение тренинга у А.П.Ситникова, С.И.Макшанова Л.А.Петровской и др.
2. Понятие «группа», как предмет и объект психологического тренинга.
3. Основные этапы возникновения и развития группового тренинга.
4. Групповая терапия, коррекция, обучение и групповой тренинг: их общность и различия.
5. Стадии развития групп.
6. Принципы и критерии классификации тренинговых групп.

Темы для самостоятельного изучения

1. История становления групповой работы.
2. Национальная лаборатория тренинга в США. Т-группы.
3. Бихевиорально ориентированные группы.
4. Психодраматический подход.
5. Гуманистическое направление.
6. Транзактный анализ в группах.
7. Гештальтподход в групповой работе.
8. Когнитивно-поведенческая модель.
9. Развитие тренингового движения в России.

Практические задания

1. Подготовьтесь к ролевым (деловым) играм.

Деловая игра – инновационный метод оценки компетенций. Деловая игра представляет собой моделирование реальной ситуации, в которой будущие специалисты должны не только продемонстрировать свои знания в сфере, но и проявить разнообразные компетенции, связанные с их профессиональной деятельностью (коммуникабельность, инициативность, умение находить нестандартные решения). Деловая игра предполагает коллективную работу студентов, их взаимодействие, умение распределять роли. Проведение деловой игры на высоком профессионально-педагогическом уровне предполагает тщательную подготовку как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов. Должна быть точно определена цель и конкретные задачи игры, охарактеризована игровая ситуация, определены правила, распределены предварительные задания и роли отдельных участников игры или сформированных из студентов команд, предусмотрены условия для просмотра игры зрителями и жюри.

Результаты игры обсуждаются участниками, зрителями, преподавателями и оцениваются преподавателем или комиссией из преподавателей.

Желательна видеозапись фрагментов игры для просмотра и анализа в дальнейшем.

Критерии оценки деловой игры:

1. Креативность;
2. Владение навыками конструктивной коммуникации.

Задания к РАЗДЕЛУ 2

Вопросы для повторения

1. Особенности специфической работы тренера.
2. Основное содержание работы над программой тренинга.
3. Основные методы группового тренинга
4. Групповая динамика. Критерии оценки тренинга и его эффективность.
5. Требования к тренеру. Этические проблемы в контексте группового тренинга.

Темы для самостоятельного изучения

1. Сущность социально-психологического тренинга в малой группе.
2. История становления групповой работы.
3. Групповой подход в различных психологических направлениях.

4. Развитие тренингового движения в России.
5. Психологическое воздействие тренинга. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе. Объективные факторы развития профессиональных деформаций.

Практические задания

1. Подготовка к деловой (ролевой) игре.

Деловая игра – инновационный метод оценки компетенций. Деловая игра представляет собой моделирование реальной ситуации, в которой будущие специалисты должны не только продемонстрировать свои знания в сфере, но и проявить разнообразные компетенции, связанные с их профессиональной деятельностью (коммуникабельность, инициативность, умение находить нестандартные решения). Деловая игра предполагает коллективную работу студентов, их взаимодействие, умение распределять роли. Проведение деловой игры на высоком профессионально-педагогическом уровне предполагает тщательную подготовку как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов. Должна быть точно определена цель и конкретные задачи игры, охарактеризована игровая ситуация, определены правила, распределены предварительные задания и роли отдельных участников игры или сформированных из студентов команд, предусмотрены условия для просмотра игры зрителями и жюри.

Результаты игры обсуждаются участниками, зрителями, преподавателями и оцениваются преподавателем или комиссией из преподавателей.

Желательна видеозапись фрагментов игры для просмотра и анализа в дальнейшем.

Критерии оценки деловой игры:

3. Креативность;
4. Владение навыками конструктивной коммуникации.

2. Провести тренинговое упражнение, способствующее разработке схем социального партнерства различных структур государственной молодежной политики.

Социально-психологический тренинг - современный метод активного обучения, ориентированный на новый опыт, целью которого выступает повышение коммуникативной компетентности в том или ином контексте общения. Характеризуется краткосрочностью и высокой интенсивностью.

Преимуществами данного тренинга является то, что участники эмоционально вовлечены, заинтересованы в работе, им предоставляется новая тематически ориентированная информация. Работа на социально-психологическом тренинге

направлена не только на отработку умений и навыков коммуникации, но и на личностные изменения.

Активность участников обуславливает следующие важные преимущества тренингового обучения:

- На тренинге человек может обучаться новым умениям, приобретают необходимые навыки, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров.

- Участники получают качественную обратную связь и поддержку не только от тренера, но и от других участников тренинга.

- Участники тренинга гораздо дольше сохраняют концентрацию внимания, уровень запоминания и интенсивность мыслительных процессов за счет постоянной смены форм активности, что, в свою очередь, улучшает достижение необходимого результата.

- На тренинге у участников изменяются убеждения, которые ранее ограничивали их поведение, заменяются на более гибкие и эффективные.

- Обмен опытом осуществляется не столько с тренером, сколько с другими участниками тренинга.

Задача тренинга - в ходе моделирования проблемных ситуаций найти адекватные способы реагирования, получить поддержку группы.

Критерии оценки социально-психологического тренинга:

1. Степень эмоциональной вовлеченности;
2. Получение новых навыков;
3. Владение навыками конструктивной коммуникации.

Задания к РАЗДЕЛУ 3

Вопросы для повторения

1. Основные принципы в подходе к работе с детьми.
2. Цели и задачи работы с детьми в тренинге.
3. Особенности содержания тренинга в работе с детьми.
4. Особенности работы с подростками в тренинге. Возрастные задачи развития.

Темы для самостоятельного изучения

1. Фазы развития малой тренинговой группы.
2. Структура малой тренинговой группы.
3. Проблема лидерства.
4. Цели и задачи тренинга в малых группах.

Практические задания

1. Подготовка к деловой (ролевой) игре.

Деловая игра – инновационный метод оценки компетенций. Деловая игра представляет собой моделирование реальной ситуации, в которой будущие специалисты должны не только продемонстрировать свои знания в сфере, но и проявить разнообразные компетенции, связанные с их профессиональной деятельностью (коммуникабельность, инициативность, умение находить нестандартные решения). Деловая игра предполагает коллективную работу студентов, их взаимодействие, умение распределять роли. Проведение деловой игры на высоком профессионально-педагогическом уровне предполагает тщательную подготовку как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов. Должна быть точно определена цель и конкретные задачи игры, охарактеризована игровая ситуация, определены правила, распределены предварительные задания и роли отдельных участников игры или сформированных из студентов команд, предусмотрены условия для просмотра игры зрителями и жюри.

Результаты игры обсуждаются участниками, зрителями, преподавателями и оцениваются преподавателем или комиссией из преподавателей.

Желательна видеозапись фрагментов игры для просмотра и анализа в дальнейшем.

Критерии оценки деловой игры:

1. Креативность;
2. Владение навыками конструктивной коммуникации.
2. Решение кейсов.

Кейс-метод - имитация реального события, сочетающая в себе в целом адекватное отражение реальной действительности. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цель кейс-метода: обучение навыкам анализа ситуаций и нахождения оптимального количества решений.

Критерии оценки кейса:

1. Использование терминологического аппарата курса при разборе кейса.
2. Креативность мышления.
3. Умение работать в команде, отстаивать собственную точку зрения.

4. Понимание роли и функций специалиста по работе с молодежью в решении проблем клиентов разных категорий.

Задания к РАЗДЕЛУ 4

Вопросы для повторения

1. Проблема ролевого поведения.
2. Стратегии преодоления трудностей в работе с подростками. Тренинговые технологии в работе с категориями: менеджеры, продавцы, клиенты.
3. Приемы и результаты оценки эффективности тренинга.
4. Организационные условия проведения СПТ

Темы для самостоятельного изучения

1. Диагностические процедуры.
2. Информирование.
3. Психогимнастические упражнения.
4. Ролевые, деловые игры.
5. Психодраматические приемы.
6. Метод фиксированных ролей.
7. Дебрифинг.
8. Групповая дискуссия.
9. Мозговой штурм.

Практические задания

1. **Подготовьте программу социально-психологического тренинга** по тематике, представляющей для вас интерес. Инструкция: программа должна быть выполнена 14 шрифтом, 1,5 интервалом, выравнивание текста по ширине, объемом не менее 6 листов и не более 10 листов печатного текста. В программе должны быть отражены все составляющие, изученные в лекционном материале. Представьте программу.

Задания к РАЗДЕЛУ 5

Вопросы для повторения

1. Каталог упражнений: принципы составления.
2. Упражнения на развитие коммуникативности.
3. Упражнения на развитие рефлексии.
4. Упражнения на развитие сензитивности в общении.
5. Упражнения на установление контакта.

6. Упражнения на командное взаимодействие.
7. Программа тренинга по развитию коммуникативных навыков.
8. Программа тренинга "Техника делового общения".

Темы для самостоятельного изучения

1. Техники активного слушания.
2. Дефиниции игры с позиции культуры, философии, медицины. Игра: социальна или асоциальна?
3. Каковы общие черты социальной? игровой? технологии?
4. Дайте частное и общее определение игры.
5. Каковы исторические предпосылки становления игры как социальной? технологии?

Практические задания

1. Подготовьте групповые выступления на тему: «Самая интересная игра». По желанию возможно проведение её на занятии.

Задания к РАЗДЕЛУ 6

Вопросы для повторения

1. Упражнения, направленные на развитие креативности.
2. Упражнения, направленные на развитие лидерских качеств.
3. Упражнения, направленные на развитие уверенности в себе.
4. Деловые, ролевые, имитационные игры: возможности использования, процедура проведения, обсуждение результатов.
5. Разминочные упражнения.
6. Упражнения, направленные на работу с самовосприятием и организацию личностной обратной связи.
7. Упражнения, направленные на развитие психических процессов.
8. Упражнения, направленные на организацию групповой дискуссии.

Темы для самостоятельного изучения

1. Выделите различные подходы в классификации игр.
2. Каковы основные проблемы классификации игр.
3. Какова специфика использования игр в социально-экономической сфере?
4. Какова специфика использования игр в психотерапии?
5. Назовите особенности игры в педагогическое? практике.

Практические задания

2. Опираясь на знания курса, разработайте социально-психологический тренинг по подгруппам для специалистов по работе с молодежью.

Инструкция: программа должна быть выполнена 14 шрифтом, 1,5 интервалом, выравнивание текста по ширине, объемом не менее 6 листов и не более 10 листов печатного текста.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов) выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

1. Авдулова, Т. П. Психология игры : учебник для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05718-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515313>

2. Сухова, Е. В. Технологии тренинга : учебник / Е.В. Сухова. — Москва : ИНФРАМ, 2022. — 232 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/980413. - ISBN 978-5-16-014408-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1741363>

3. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика [Текст] : учебник / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин, В. Е. Столяренко. - 3-е изд. - Ростов н/Д : Феникс, 2012. - 636 с. (4 экз.)

Дополнительная литература:

1. Сафонова Л. В. Содержание и методика психосоциальной работы : Учеб.пособие / Л. В. Сафонова. - М. : Академия, 2006. - 224 с. ; 21 см. - (Высшее профессиональное образование: Социальная работа). - ISBN 5-7695-2851-6 (20 экз.)

2. Личность и мотивация [Текст] : практикум по общей психологии / Иркутский гос. ун-т, Фак. психологии ; сост. З. В. Дианова [и др.] ; рец.: О. П. Фролова, М. Г. Юркова. - Иркутск : Изд-во ИГУ, 2012. - 162 с. (72 экз.).

3. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений [Текст] : психолог. практикум / С. В. Духновский. - СПб. : Речь, 2010. - 140 с. (1 экз.).

4. Грановская, Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. - 6-е изд. - СПб. : Речь, 2010. - 655 с. (1 экз.) Издательство ИГУ, 2021. – 1 электронный оптический диск (CD-ROM). – Заглавие с этикетки диска.- с. 378-384

5. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].

б) периодические издания нет

в) список авторских методических разработок: рабочая программа дисциплины в образовательном портале ИГУ Educa

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

ЭБС «Национальный цифровой ресурс ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>): ООО «Издательство Лань». Контракт № 274/22 от 28.10.2022 г. Срок действия по 13.11.2023 г. Цена контракта: 600 000 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

ЭБС ЭЧЗ «Библиотех» (адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>): ООО

«Библиотех». ООО «Интеллект». Контракт 068/22 от 31.05.2022 г. – 3 назв. Срок действия: бессрочный. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

«Рукопт» (Адрес доступа: <http://rucont.ru/>): Контракт № 286/22 от 08.11.2022г.; Акт от 14.11.2022 г. Срок действия по 13.11.2023 г. Цена контракта: 241 311 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

ЭБС «Айбукс.py/ibooks.ru» (адрес доступа: <http://ibooks.ru/>): ООО «Айбукс» Контракт № 275/22 от 08.11.2022 г.; Акт №258 от 14.11.2022 г. Срок действия по 13.11.2023 г. Цена контракта: 265 348 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <https://urait.ru/>): ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 250/22 от 14.09.2022г.; Срок действия по 17.10. 2023 г. Цена контракта: 821 465 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно, приложения к Контракту. Электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, свыше 10,6 тыс. назв.

Электронная библиотека ИД Гребенников (адрес доступа: <http://grebennikon.ru/>): ООО «ИД «Гребенников», ООО «ИД «Гребенников», контракт № 295/22.; Акт от 02.12.22 г. Срок действия с 01.01.2023 по 31.12.2023 г. Цена контракта: 94 759 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно приложения к Контракту. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке - 28 назв., альманахов – 49 назв., видеоматериалы – 232 назв.

Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru>): ООО «НЭБ», Контракт № 334/22 от 05.12.2022 г.; Акт от 19.12.2022 г. Срок действия по 31.12. 2023 г. Цена контракта: 527 489,00 руб. Количество пользователей неограниченное, доступ в локальной сети вуза. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке - 49 наим.; доступ к архивам в течение 9 лет, следующих после окончания срока обслуживания; полные тексты статей из журналов свободного доступа.

ЭКБСОН (адрес доступа: <http://www.vlibrary.ru/>): Соглашение № 84 ЭКБСОН от 15.10.2015 о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса. Исполнитель: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Единая информационная система доступа к электронным каталогам библиотечной системы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса на основе унифицированного каталога библиотечных ресурсов

Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) (Адрес доступа: <http://нэб.рф/>): Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская государственная библиотека». Договор № 101/НЭБ/0760 от 14.09.2015 о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Доступ к совокупности распределенных фондов полнотекстовых электронных версий печатных, электронных и мультимедийных ресурсов НЭБ, а также к единому сводному каталогу фонда НЭБ.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ): ООО «Информационный Центр ЮНОНА». Договор о сотрудничестве от 15.10.2018. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена

контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

Научная библиотека Иркутского государственного университета [Официальный сайт]. URL: <http://ellib.library.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

Образовательный портал Иркутского государственного университета [Официальный сайт]. URL: <http://educa.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Официальный сайт]. URL: <http://ecsosman.hse.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (адрес доступа: в локальной сети ИБ ИГУ): Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис-Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ИГУ») от 16.11.2012; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.2012. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 111 (этаж 1, помещение 19):

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для курсового проектирования, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 48 рабочих мест (41,4 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, меловая доска, переносная доска); оборудованием для презентации учебного материала по дисциплине «Социально-психологический тренинг и игропрактики»: Проектор Acer X1323WHP колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Социально-психологический тренинг и игропрактики».

Компьютерный класс (учебная аудитория) для организации самостоятельной работы, курсового проектирования на 16 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска); Системные блоки: (Athlon x2 245, ОЗУ 4Gb) – **1шт**, (i3-2120, ОЗУ 8Gb) – **2шт**, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – **2шт**, (Celeron G4900, ОЗУ 8Gb) – **4шт**, (Core 2 Duo E8600, ОЗУ 2Гб) – **1шт**, (Core 2 Duo E8400, ОЗУ 3Гб) – **1шт**, (Celeron G3930, ОЗУ 8Gb) – **2шт**, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – **1шт**, (i5-2500, ОЗУ 8Гб) – **1шт**, (Celeron G3930, ОЗУ 16Gb) – **1шт**. Монитор LG Flatron E2242C – **12шт**, Монитор Samsung 943N – **1шт**, Монитор LG Flatron L1752TR – **1шт**, Монитор Acer AL1717 – **1шт**, Монитор Samsung 720N – **1шт**. Оснащен неограниченным доступом к сети Интернет: мобильный мультимедиа проектор Acer X1323WHP, переносной экран, колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Социально-психологический тренинг и игропрактики», с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

(подробные сведения приведены на сайте ИГУ: ЦНИТ. РЕЕСТР программного обеспечения 2023 – <https://isu.ru/ru/employee/license/main/>).

В ИСН ИГУ имеется программное обеспечение:

1. Adobe Acrobat XI Лицензия АЕ для акад. организаций Русская версия Multiple License RU (65195558) Platforms (11447921 Государственный контракт № 03-019-13, 19.06.2013, бессрочно).

2. Microsoft® Office Standart 2010. Номер Лицензии Microsoft 60642086. Лицензия от 11.07.2012; бессрочно.

3. Kaspersky Free (ежегодно обновляемое ПО) Условия использования по ссылке: <http://www.kaspersky.ru/free-antivirus>; бессрочно.

4. 7zip (ежегодно обновляемое ПО) Условия использования по ссылке: <https://www.7-zip.org/license.txt> ; бессрочно

5. WinRAR Государственный контракт № 04-175-12 от 26.11.2012, бессрочно.

6. Программа для статистической обработки данных SPSS Statistics 17.0 (SPSS Base Statistics; кол-во 16; сублицензионный договор №2008/12-ИГУ-1 от 11.12.2008 г. бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; лицензионный договор №20091028-1 от 28.10.2009 г.; бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; сублицензионный договор №АЛ120503-1 от 03.05.2012 г.; бессрочно); IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS Statistics Base Campus Edition, IBM SPSS Custom Tables; кол-во 15; лицензионный договор №20161219-2 от 26.12.2016 г.; бессрочно).

8. «Антиплагиат.ВУЗ», 25 тыс. проверок договор №5789/347/22 от 30.12.2022, на 1 год.

9. Acrobat Professional 10.0 WIN АОО License RU (65083701) Cetificate Number: 9435977 Котировка № 03-165-11 от 23.11.2011 Дата лицензии 09.12.2011; бессрочно

10. CorelDRAW Graphics Suite X7 Education Lic (5-50) СУБЛИЦЕНЗИОННЫЙ ДОГОВОР № ЦПП/ - Лиц. договор / 326 от 23 января 2015 г. Corel License number: 081571. Лицензия от 30.01.2015; бессрочно.

11. Mozilla Firefox (ежегодно обновляемое ПО). Условия правообладателя (Условия использования по ссылке: <https://www.mozilla.org/ru/about/legal/terms/firefox>), бессрочно.

6.3. Технические и электронные средства:

Страница дисциплины в образовательном портале ИГУ Educa, система видеоконференций Microsoft Teams

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Социально-психологический тренинг и игропрактики», а также в рамках самостоятельной работы обучающихся используются активные и интерактивные формы обучения с учетом степени усвоения материала обучающимися.

Наименование тем занятий с указанием форм/ методов/ технологий обучения:

№ п/п	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы//технологии дистанционного, интерактивного обучения	Количество часов
1	2	3	4	5
1	Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге.	л/пр	Ролевая игра «Я – Илон Маск», Ролевая игра «Я к Вам обращаюсь...»	6
2	Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.	л/пр	Ролевая игра «Мой проект уникальный – выбери меня,	6

			спонсор», Проведение тренинга на тему «Я составляю заявку-это важно!»),	
3	Раздел 3. Структурные характеристики социально- психологического тренинга.	л/пр	Деловая игра на тему «Я мониторию внутри себя», кейсы	6
4	Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.	л/пр	Представление программы СПТ	8
5	Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге.	л/пр	Групповые выступления на тему «Самая интересная игра»	8
6	Раздел 6. Игропрактика и игротехника.	л/пр	Презентация социально- психологического тренинга по подгруппам	6
Итого часов:				40

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы (ОМ):

Входное тестирование по дисциплине заключается в оценке степени владения обучающимися методами консультирования, саморегуляции, проектирования (знания и навыки, полученные в процессе изучения других гуманитарных дисциплин).

Осуществляется в виде беседы и устного опроса.

Оценочные материалы текущего контроля формируются в соответствии с ЛНА университета

Оценочные материалы для промежуточной аттестации в форме (экзамена или зачета).

В процессе обучения осуществляются следующие виды контроля степени и качества знаний студентов:

1. Оперативный контроль знаний:

- выборочный опрос студентов по материалам предыдущей лекции;
- устные доклады, групповые дискуссии;

2. Проверка степени и качества усвоения изучаемого материала:

- письменные работы (программы СПТ, контрольная работа);
- анализ изученного материала;

3. Итоговый контроль знаний:

- итоговое тестирование.

К экзамену студенты допускаются при условии выполнения всех самостоятельных работ, практических заданий и контрольной работы, предусмотренных программой курса. Изучение дисциплины основано на постоянном текущем контроле знаний студентов. Предпочтение отдается анализу активности в течение семестра по всем заданиям. Итоговая оценка формируется по 100-балльной шкале. Она складывается из оценок отдельных работ и видов деятельности:

Контрольные мероприятия по дисциплине	Количество баллов	Разделы и темы дисциплины
Выступления с программой спт	До 13	Разделы 4, 5, 6
Участие в ролевой игре	До 15	Разделы 1, 2, 3
Решение кейсов	До 15	Раздел 1
Проведение тренингового упражнения	До 5	Разделы 4, 6
Посещение занятий	До 17	Разделы 1-6
Текущий контроль выполнения домашних заданий	До 10	Разделы 1-6
Итоговый тест	До 100	Разделы 1-6
Всего	До 100	

При оценке каждого вида учебной работы по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся в ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет».

Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости обучающихся основана на оценке каждого вида учебной работы по дисциплине в рейтинговых баллах.

Количество баллов, полученных обучающимся по дисциплине в течение семестра (включая баллы за зачет), переводится в академическую оценку, которая фиксируется в зачетной книжке в соответствии со следующей таблицей:

Баллы, полученные обучающимся по дисциплине в течение семестра	Академическая оценка
60...70 баллов	«удовлетворительно»
71...85 баллов	«хорошо»
86...100 баллов	«отлично»

Если количество баллов, которое наберет обучающийся в течение семестра, будет недостаточным для получения им положительной академической оценки по дисциплине, преподаватель вправе потребовать от обучающегося выполнения дополнительных заданий для получения большего количества баллов. Решение о возможности и форме выполнения обучающимся дополнительных заданий для получения большего количества баллов

принимается преподавателем.

№	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Контролируемые компетенции/ индикаторы
1	2	3	4
1	Ролевая игра	Раздел 1. Общее представление о социально-психологическом тренинге.	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
2	Ролевая игра, Проведение тренинга	Раздел 2. Групповая динамика в тренинговой группе.	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
3	Деловая игра, кейсы	Раздел 3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга.	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
4	Представление программы СПТ	Раздел 4. Организация и подготовка тренинга.	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
5	Групповые выступления на тему «Самая интересная игра»	Раздел 5. Игра и игровой дизайн в тренинге.	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>
6	Презентация социально-психологического тренинга по подгруппам	Раздел 6. Игропрактика и игротехника.	<i>ИДК ПК1.4</i> <i>ИДК ПК3.3</i>

Тест

Итоговой аттестации по дисциплине «Социально-психологический тренинг и игропрактики»

1. Комплексное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях:

- А) групповая психотерапия;
- Б) групповая психокоррекция;
- В) групповой психологический тренинг;
- Г) групповое активное социально-психологическое обучение

2. Социально-психологический тренинг – это

3. *Руководители предприятий и подразделений, персонал и малые группы – это _____*
4. *Социально-психологический тренинг представляет собой:*
- А) метод преднамеренных изменений
 - Б) метод психологического консультирования
 - В) современный вид молодежного досуга
 - Г) обучающую программу
5. *Взаимодействие двух или более человек, состоящее в обмене информацией между ними с целью выработки стратегии и тактики деятельности и поведения, называется:*
- _____
6. *Психологическое консультирование информативного характера, где группа выступает как коллективный клиент:*
- _____
7. *Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием средств искусства называется:*
- _____
8. *Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием игры называется:*
- _____
9. *Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с помощью специальных психологических сказок или литературных произведений _____ называется:*
- _____
10. *Общие жизненные убеждения и взгляды человека, которые служат ориентирами его деятельности называются:*
- А) смысловые единицы
 - Б) ценностные ориентации
 - В) общая характеристика
 - Г) темперамент

11. Первые тренинги связаны с идеями и именем:

- А) З. Фрейда
- Б) К. Левина
- В) К. Роджерса
- Г) Ф. Перлза

12. Дать возможность членам группы уделить большее внимание тому, что они переживают непосредственно в данный момент, с целью осознания и интеграции отвергаемых частей собственной личности:

- А) парадигма гештальт-тренинга
- Б) парадигма трансактного тренинга
- В) парадигма поведенческого тренинга
- Г) парадигма психодрамматического тренинга

13. Помощь молодому человеку в его профессиональном самоопределении и одновременно средство его всестороннего развития:

- А) профориентация
- Б) адаптация
- В) социализация
- Г) проф. проба

14. Понимание эмоционального состояния того, кому оказывается помощь называется:

- А) симпатия
- Б) адаптация
- В) эмпатия
- Г) апатия

15. Прием, с помощью которого психолог путем перефразирования услышанного уточняет свои гипотезы и декодирует информацию клиента это:

- А) пассивное слушание
- Б) активное слушание
- В) перефразирование

Г) пересказ

16. *Взаимное тяготение членов группы друг к другу – это ...*

А) согласие

Б) напряжение

В) сплоченность

Г) адаптация

17. *К основным формам тренинга в развитии персонала относят:*

А) Метод кейс-стади

Б) Презентация

В) Деловые игры

Г) Мастер-класс

18. *Метод специально организованного обсуждения, рефлексия происходящего называется:*

А) ролевая игра

Б) обратная связь

В) дебрифинг

Г) проекция

19. *Цель применения упражнения-разминки в тренинге:*

А) завершение тренинга

Б) активация и разогрев участников

В) повышение уровня мотивации участников

Г) адаптация и знакомство участников

20. *Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает:*

А) принцип взаимодействия в стиле диалога

Б) принцип гомогенности

В) принцип качественного состава тренинговых групп

Г) принцип постоянной обратной связи

21. *Роль ведущего тренинга как дающего толкование процессов, происходящих в группе, поведения участников и т. д., отражает понятие:*
- А) активный руководитель
 - Б) аналитик
 - В) комментатор
 - Г) посредник
22. *Основная задача этой формы работы - формирование коммуникативных навыков в принудительно-добровольном режиме, когда участнику приходится вступать в информационный контакт с партнером по сигналу ведущего:*
-
23. *Метод моделирования социально-экономической системы в целом, а не ее отдельных элементов, как ситуаций:*
- А) деловая игра
 - Б) имитационная игра
 - В) ролевая игра
 - Г) метод символического самовыражения
24. *Способ социально-психологического воздействия, основывающийся на системе логических доказательств, и предполагающий, что человек, на которого направлено воздействие, будет критически осваивать, сознательно принимать или не принимать поступающую извне:*
- А) Убеждение
 - Б) Внушение
 - В) Подражание
 - Г) Заражение
25. *К методам активного социально-психологического обучения относятся:*
- А) лекция
 - Б) семинарское занятие

- В) круглый стол
- Г) мозговой штурм
- Д) тренинг
- Е) деловые игры

26. *Активное распределение ролей между участниками группы характерно на фазе:*

- А) фрустрационной
- Б) завершения
- В) ориентации и зависимости
- Г) сотрудничества и устойчивой работоспособности

27. *Микрогруппа участников, ориентированных на коллективную работу и активно включенных в тренинговые занятия - "реальный актив" составляет от общей тренинговой группы примерно:*

- А) 5 %
- Б) 25 %
- В) 55 %
- Г) 15 %.

28. *Распространение в группе идей, целей, норм и ценностей называется:*

- А) эффектом "маятника"
- Б) эффектом "пульсара"
- В) эффектом "волны"
- Г) эффектом "бумеранга"

29. *Эффект "синергии" проявляется в:*

- А) прибавочной интеллектуальной энергии, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов
- Б) изменении поведения или мнения человека в результате реального или воображаемого давления группы
- В) тенденции каким-либо образом благоприятствовать членам своей группы в противовес членам другой группы

Г) усилении доминантных реакций в присутствии других

30. *Интерперсонализация представляет собой такой прием модификации упражнений, при котором:*

А) персонально разнесенные действия выполняются одним участником

Б) четкое закрепление функций или порядка их выполнения за отдельными участниками или одним участником заменяется случайным

В) реально выполняемые действия заменяются на воображаемые, выполняемые во внутреннем плане

Г) компоненты упражнения, представляющего собой целостное действие, распределяются между участниками

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенции	Наименование дисциплины, формирующей данную компетенцию
1.	А	<i>Комплексное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях: А) групповая психотерапия; Б) групповая психокоррекция; В) групповой психологический тренинг; Г) групповое активное социально-психологическое обучение</i>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
	А	<i>Социально-психологический</i>	ПК-2,	Социально-

2.		<p><i>тренинг представляет собой:</i></p> <p>А) метод преднамеренных изменений</p> <p>Б) метод психологического консультирования</p> <p>В) современный вид молодежного досуга</p> <p>Г) обучающую программу</p>	ПК-3	психологический тренинг и игропрактики
3.	Б	<p><i>Общие жизненные убеждения и взгляды человека, которые служат ориентирами его деятельности называются:</i></p> <p>А) смысловые единицы</p> <p>Б) ценностные ориентации</p> <p>В) общая характеристика</p> <p>Г) темперамент</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
4.	Б	<p><i>Первые тренинги связаны с идеями и именем:</i></p> <p>А) З. Фрейда</p> <p>Б) К. Левина</p> <p>В) К. Роджерса</p> <p>Г) Ф. Перлза</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
5.	А	<p><i>Дать возможность членам группы уделить большее внимание тому, что они переживают непосредственно в данный момент, с целью осознания и интеграции отвергаемых частей собственной личности:</i></p> <p>А) парадигма гештальт-тренинга</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики

		<p>Б) парадигма трансактного тренинга</p> <p>В) парадигма поведенческого тренинга</p> <p>Г) парадигма психодрамматического тренинга</p>		
6.	А	<p><i>Помощь молодому человеку в его профессиональном самоопределении и одновременно средство его всестороннего развития:</i></p> <p>А) профориентация</p> <p>Б) адаптация</p> <p>В) социализация</p> <p>Г) проф. проба</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
7.	В	<p><i>Понимание эмоционального состояния того, кому оказывается помощь называется:</i></p> <p>А) симпатия</p> <p>Б) адаптация</p> <p>В) эмпатия</p> <p>Г) апатия</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
8.	Б	<p><i>Прием, с помощью которого психолог путем перефразирования услышанного уточняет свои гипотезы и декодирует информацию клиента это:</i></p> <p>А) пассивное слушание</p> <p>Б) активное слушание</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики

		В) перефразирование Г) пересказ		
9.	В	<i>Взаимное тяготение членов группы друг к другу – это ...</i> А) согласие Б) напряжение В) сплоченность Г) адаптация	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
10.	В	<i>К основным формам тренинга в развитии персонала относят:</i> А) Метод кейс-стади Б) Презентация В) Деловые игры Г) Мастер-класс	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
11.	В	<i>Метод специально организованного обсуждения, рефлексия происходящего называется:</i> А) ролевая игра Б) обратная связь В) дебрифинг Г) проекция	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
12.	Б	<i>Цель применения упражнения-разминки в тренинге:</i> А) завершение тренинга Б) активация и разогрев участников В) повышение уровня мотивации участников Г) адаптация и знакомство участников	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
13.	В		ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и

				игропрактики
14.	Г	<p><i>Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает:</i></p> <p><i>А) принцип взаимодействия в стиле диалога</i></p> <p><i>Б) принцип гомогенности</i></p> <p><i>В) принцип качественного состава тренинговых групп</i></p> <p><i>Г) принцип постоянной обратной связи</i></p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
15	В	<p><i>Роль ведущего тренинга как дающего толкование процессов, происходящих в группе, поведения участников и т. д., отражает понятие:</i></p> <p><i>А) активный руководитель</i></p> <p><i>Б) аналитик</i></p> <p><i>В) комментатор</i></p> <p><i>Г) посредник</i></p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
16	Б	<p><i>Метод моделирования социально-экономической системы в целом, а не ее отдельных элементов, как ситуаций:</i></p> <p><i>А) деловая игра</i></p> <p><i>Б) имитационная игра</i></p> <p><i>В) ролевая игра</i></p> <p><i>Г) метод символического самовыражения</i></p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики

17	А	<p><i>Способ социально-психологического воздействия, основывающийся на системе логических доказательств, и предполагающий, что человек, на которого направлено воздействие, будет критически осваивать, сознательно принимать или не принимать поступающую извне:</i></p> <p>А) Убеждение Б) Внушение В) Подражание Г) Заражение</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
18	Г, Д, Е	<p><i>К методам активного социально-психологического обучения относятся:</i></p> <p>А) лекция Б) семинарское занятие В) круглый стол Г) мозговой штурм Д) тренинг Е) деловые игры</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
19	А	<p><i>Активное распределение ролей между участниками группы характерно на фазе:</i></p> <p>А) фрустрационной Б) завершения В) ориентации и зависимости Г)сотрудничества и устойчивой работоспособности</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики

20	Б	<p><i>Микрогруппа участников, ориентированных на коллективную работу и активно включенных в тренинговые занятия - "реальный актив" составляет от общей тренинговой группы примерно:</i></p> <p>А) 5 % Б) 25 % В) 55 % Г) 15 %</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
21	В	<p><i>Распространение в группе идей, целей, норм и ценностей называется:</i></p> <p>А) эффектом "маятника" Б) эффектом "пульсара" В) эффектом "волны" Г) эффектом "бумеранга"</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики
22	А	<p><i>Эффект "синергии" проявляется в:</i></p> <p>А) прибавочной интеллектуальной энергии, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов</p> <p>Б) изменении поведения или мнения человека в результате реального или воображаемого давления группы</p> <p>В) тенденции каким-либо</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики

		<p>образом благоприятствовать членам своей группы в противовес членам другой группы</p> <p>Г) усилении доминантных реакций в присутствии других</p>		
23	Г	<p><i>Интерперсонализация представляет собой такой прием модификации упражнений, при котором:</i></p> <p>А) персонально разнесенные действия выполняются одним участником</p> <p>Б) четкое закрепление функций или порядка их выполнения за отдельными участниками или одним участником заменяется случайным</p> <p>В) реально выполняемые действия заменяются на воображаемые, выполняемые во внутреннем плане</p> <p>Г) компоненты упражнения, представляющего собой целостное действие, распределяются между участниками</p>	ПК-2, ПК-3	Социально-психологический тренинг и игропрактики

Кейсы

Составьте программу/сценарный план действия для применения технологии социально-психологического тренинга к данному кейсу, описав конкретные действия по пунктам:

1. Вводная часть

1.1. Представление тренера

- 1.2. Знакомство; сбор ожиданий
- 1.3. Ввод правил; представление программы
2. Основная часть
 - 2.1. Состоит из нескольких учебных модулей, которые разделены перерывами
 3. Завершение тренинга
 - 3.1. Оценка эффективности работы группы
 - 3.2. Финальный модуль, который суммирует все темы дня
 - 3.3. Подведение итогов (что ценного взяли из тренинга?)
 - 3.4. Позитивное прощание

Кейс №1 по корпоративному тренингу

В организации несколько направлений работы:

- 1) Подготовка отчетов по статистике
- 2) Аттестация мед. работников
- 3) Цифровизация в сфере здравоохранения

Направления курируют 3 заместителя.

Направление 1: большой блок работы, важный для учредителя (Министр Министерства Здравоохранения). Сбор со всех мед. организаций региона данных, их анализ, расчеты, интерпретация. Курирует данное направление заместитель – Татьяна Ивановна (ТВ). В подчинении у неё порядка 5-6 возрастных людей (за 50 лет). Работает долго, считает себя профессионалом. Знает себе цену. К тем, кто пришел недавно и ниже должностью относится с неким высокомерием. Большую часть её работы можно автоматизировать, но страдает коммуникация с отделом внедрения информационных систем, которые могут в этом помочь.

Направление 2: самодостаточно, работу ведет один отдел, который располагается вне основного здания. Этим людям многие из организации не знают и они не знают других. Такая ситуация всех устраивает. Работа выполняется. Никто никого не беспокоит.

Направление 3: Самое важное. Оно вносит изменения в работу всех мед. организаций, изменяя процессы работы, оптимизируя их, предоставляя данные на дашбордах из которых видна вся динамика работы участников здравоохранения и темпы достижения целевых показателей, которые заданы с федерального Минздрава. Курирует его заместитель – Гайдуков Олег Николаевич. В нём четыре отдела:

- Анна. Собирают и выводят на дашборды оперативную информацию, подсвечивая узкие места, красные и зеленые зоны. Все молодые, в том числе и начальник. У большинства образование – бакалавриат. Два программиста зажатые немного в общении с другими, но внутри отдела чувствуют себя комфортно. Все вовлекались в работу в последние 4 месяца. Мотивация высокая. Внутри отдела наблюдается немного индивидуальная работа, результат работы отдельного сотрудника не всегда знают остальные сотрудники отдела. Не всегда финальный контроль выполненного задания происходит начальником отдела. Задача: усилить линейную коммуникацию со вторым отделом и командообразование.

- Юлия. На основании данных первого отдела делают выводы по причинам плохих показателей, готовят решения по их улучшению и оформляют распорядительными документами для мед. организаций. В нём четыре человека. Средний возраст 30 лет. Компетенты, но уже перегоревшие в какой-то момент, видя, что попытки что-то изменить не увенчались успехом. Инициативно не работают, хотя могут. Пессимистично настроены на возможность прорыва и изменение ситуации. Задача: коммуникация с первым отделом, творческий подход к решению задач, командообразование, повышение мотивации.

- Илья. Отдел информационной безопасности. Самодостаточны, молодые парни. Задача: коммуникация с отделами 1 и 2.

- Артем. Техотдел. Молодые парни. Не хватает ресурсов. Руководитель недавно стал начальником. Не развито делегирование. Начальник многое делает сам, перегружен, но оптимистичен.

- Алиса. Колл-центр. Молодой руководитель, операторы, у которых часто страдает дисциплина, в основном в возрасте. У Алисы сложности с планированием времени, она холерик. Задачи: повышение ответственности сотрудников.

Колл-центр и второе направление курирует заместитель Петр Афанасьевич. Он работает сверхкомпетенции, качественно и быстро. Также настраивает процессы и некоторые задачи, поставленные руководством.

Я сам пришел на должность в ноябре прошлого года. Темпы работ и зарплату повысил. Показатели за которые МИАЦ отвечает в сфере здравоохранения повысились. Регион по показателям к моему приходу был на 81 месте в рейтинге среди всех 89 регионов. К концу года поднялись до 71, а в 1 квартале текущего года до 60. Ранее работал на руководящих должностях среднего звена на гос.службе в том числе и в других регионах. Моя цель на этой должности - улучшить ситуацию в сфере здравоохранения за счет ИТ, максимально подойти к достижению целевых показателей, войти в рейтинги регионов в топ- 40 в этом году, в топ-20 в 2024 году. Для этого нужна мобилизация сил сотрудников и командная работа, постоянная мотивация коллектива.

Кейс №2 Бизнес-тренинг

Директор ООО ТК "СИБИРЬ" понимает, что персонал плохо продает. Он видит, что падают объемы продаж, совсем скоро компания может оказаться на грани банкротства. Еще к этому появился новый конкурент - дело только осложняется. Директор понимает необходимость проведения обучения различных навыкам. Это могут быть навыки продаж, знание продукта, эффективные коммуникации, управление временем, освоение моделей продаж или обучение CRM-системе.

Кейс №3 Клиентоориентированность

В фитнес-клубе участились жалобы клиентов на равнодушие персонала. Они не отвечают на вопросы, не улыбаются, не отрываются от телефонов, часто отсутствуют на рабочем месте, нездоровящиеся девушки на ресепшен, сидящие с каменными лицами, на которых написано, как же

они устали от этой нудной работы. Некоторые тренеры вместо того, чтобы следить за залом, уткнутся в телефон или же болтают с приятелями. Особо люди возмущаются тем, что многие из них видят, что упражнение делается неправильно и может привести к травме, но никогда не подойдут и не объяснят, как нужно делать правильно. Стараются раскрутить всех на персональные занятия, бесплатно же даже не показывают, как правильно пользоваться спортивным инвентарем. В самом зале не настроены кондиционеры, уборщицы мешают тренироваться, время от времени ходят со швабрами и тряпками, просят освободить тренажеры. Отсутствие кулеров с водой, отсутствие стаканчиков (уборщице тяжело убирать, носите бутылочки). Цена за клубную карту ощутимо выше, чем в похожих клубах поблизости, при примерно одинаковых предоставляемых услугах. Часто клиенты оставляют жалобы и предложения на сайте или на рецепции в клубе. Дирекция понимает необходимость что-то менять.

Кейс № 4 Профоориентация

В городе, расположенном на берегу моря есть только один вуз и один колледж, их профиль – это подготовка кадров для морской отрасли. Школьникам показываются перспективы по обучению и развитию только в этой отрасли. Выпускники школы №2 этого города, занимались в творческих кружках, теперь они проявляют желание работать в креативных индустриях, но при этом хотят получить среднее и высшее образование не уезжая из города.

Кейс № 5 Тайм-менеджмент

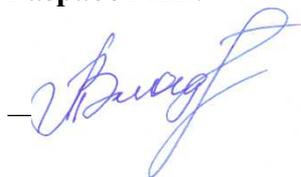
Учеба в школе — время узнавать новое, пробовать себя в различных ролях, искать занятие по душе. Именно в школьном возрасте наш интерес к познанию себя и окружающего мира практически неутолим — очень важно этот интерес сохранять и поддерживать. Школьники восьмого класса очень загружены: шесть-семь уроков в день, дорога туда-обратно, домашние задания, дополнительные мероприятия. Школьники перегружены, их здоровье под угрозой, у детей не остается времени на любимые занятия и хобби.

Кейс № 6 Эмоциональный интеллект

Профессиональная деятельность врачей и медперсонала связана с процессами, средствами, условиями и процедурами излечения человека, поэтому содержание врачебной практики наравне с её структурой влияет на изменение состояния больного, систему его отношений с родственниками, самого врача и ситуацию их контакта. Результаты изучения эмоционального интеллекта медицинских работников в областной стоматологической поликлинике показали, что 75% врачей имеют очень низкий уровень общего эмоционального интеллекта, что характеризуется низким развитием у них способностей к пониманию и управлению своими и чужими эмоциями, а значит, возникновением существенных трудностей при решении сложных жизненных задач, предполагающих не только рефлексивное, но и активное эмоциональное участие личности. Это означает реальную невозможность владеть собой и адекватно реагировать в стрессовых ситуациях, меняя своё

поведение в зависимости от складывающихся обстоятельств, поэтому в ситуациях повышенной сложности у них выражена склонность к эмоциональному выгоранию.

Разработчик:



ст. преподаватель кафедры социальной работы Гладкова Т.В.

Программа рассмотрена на заседании кафедры социальной работы

Протокол № 4 от «25» декабря 2024 г.

Зав.кафедрой



к.филос.наук, доцент Решетникова Е.В.