

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Методы активного социально-психологического обучения»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»

Юридический факультет

Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Методы активного социально-психологического обучения»

Направление подготовки:
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы:
Психолого-педагогическое сопровождение образования и педагогическая деятельность в дошкольном образовании

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Квалификация выпускника:
«бакалавр»

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2	Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	7
2.1	Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля	7
2.2	Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине	9
2.2.1	Примерный перечень вопросов к экзамену	9
2.2.2	Примерный экзаменационный билет	11
2.3	Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине	11
2.3.1	Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине	11
2.3.2	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.....	13
2.3.3	Тесты по дисциплине.....	14
2.3.4	Практические задания.....	18
2.3.5	Задания для контрольной работы	19
2.3.6	Примерный перечень тем для рефератов.....	24
2.3.7	Методика проведения лекции-беседы	24
2.3.8	Методика организации работы в малых группах.....	25
2.3.9	Методика проведения семинара-конференции	25
3	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине	26

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
Способность выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка (ПК-28)	<p>- знает теорию и методику выстраивания развивающих учебных ситуаций, благоприятных для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- умеет выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- владеет способностью выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка.</p>	<p>- имеет базовые знания теории и методики выстраивания развивающих учебных ситуаций, благоприятных для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- умеет на основе типовых примеров выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- владеет навыками выстраивания развивающих учебных ситуаций, благоприятных для развития личности и способностей ребенка по инструкции преподавателя.</p>	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
		<p>- знает теорию и методику выстраивания развивающих учебных ситуаций, благоприятных для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- умеет выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- владеет навыками самостоятельного выстраивания развивающих учебных ситуаций, благоприятных для развития личности и способностей ребенка.</p>	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
		<p>- знает теорию и методику выстраивания развивающих учебных ситуаций,</p>	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<p>благоприятных для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- <i>умеет</i> выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка;</p> <p>- <i>владеет опытом</i> выстраивания развивающих учебных ситуаций, благоприятных для развития личности и способностей ребенка, при решении профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.</p>		
Способность формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности (ПК-29)	<p>- <i>знает</i> способы формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p> <p>- <i>умеет</i> формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p> <p>- <i>владеет</i> навыками формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p>	<p>- <i>имеет базовые знания</i> способов формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p> <p>- <i>умеет</i> на основе типовых примеров формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p> <p>- <i>владеет навыками</i> формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности по инструкции преподавателя.</p>	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
	<p>- <i>владеет</i> навыками формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p>	<p>- <i>знает</i> способы формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p> <p>- <i>умеет</i> формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p>	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	деятельности.	<p>профессиональной деятельности;</p> <p>- <i>владеет навыками</i> самостоятельного формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности.</p> <p>- <i>знает</i> способы формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p> <p>- <i>умеет</i> формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности;</p> <p>-<i>владеет опытом</i> формирования психологической готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности при решении профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.</p>	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)
Способность проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся (ПК-32)	<p>- <i>знает</i> теорию и методику проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся;</p> <p>- <i>умеет</i> проводить тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся;</p> <p>- <i>владеет</i> навыками</p>	<p>- <i>имеет базовые знания</i> теории и методики проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся;</p> <p>- <i>умеет</i> на основе типовых примеров проводить тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся;</p> <p>- <i>владеет навыками</i> проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся по инструкции преподавателя.</p>	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>знает</i> теорию и методику проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся; - <i>умеет</i> проводить тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся; - <i>владеет навыками</i> самостоятельного проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся. 	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>знает</i> теорию и методику проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся; - <i>умеет</i> проводить тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся; - <i>владеет опытом</i> проведения тренингов для активизации профессионального самоопределения обучающихся при решении профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях. 	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

2 Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

1. Способ достижения цели, совокупность приемов и операций практического и теоретического освоения действительности:

- а) методика;
- б) технология;
- в) средство;
- г) метод.

2. Верно или неверно?

а) Мотивация — побуждение учащихся к активной учебной деятельности, продуктивному познанию содержания обучения.

б) Мотив — конкретная побудительная причина, вызывающая определенное действие обучаемого.

в) По видам выделяются профессионально-ценностные и утилитарно-практические мотивы.

г) Все мотивы имеют одинаковую силу.

д) Все действующие мотивы осознаются учителями и обучаемыми.

е) В дидактическом процессе действуют только реальные мотивы.

ж) Отношение школьника к учению позволяет выявить некоторые внутренние мотивы.

з) Включенность обучаемого в учебный процесс всегда постоянна.

и) Активность определяет степень (интенсивность, прочность) «соприкосновения» обучаемого с предметом его деятельности.

к) Самостоятельность — способность школьника обходиться без помощи товарищей, учителей, взрослых.

3. Для выяснения уровня интереса школьников существуют:

- а) прямые способы измерения;
- б) словесные косвенные способы описания;
- в) практические косвенные способы наблюдения;
- г) способы компьютерного анализа;
- д) все ответы верны.

4. Обучение можно сделать более интересным, если:

- а) поддерживать высокую трудность обучения;
- б) взывать к совести, ответственности, долгу обучаемых;
- в) включать опровергающие излагаемую истину аргументы;
- г) поддерживать постоянно высокую интенсивность обучения;
- д) ни один из ответов не верен.

5. «Как я могу мотивировать обучаемого?» — спросит студент. Среди ответов несколько неправильных. Найдите их.

- а) Опирайтесь на любопытство.
- б) Используйте эффект загадки.
- в) Создавайте ситуации поиска.
- г) Потребуйте от учащихся внимания и сосредоточенности.
- д) Подталкивайте к поиску объяснений.
- е) Развивайте концепцию способностей.
- ж) Делайте замечания невнимательным.
- з) Обеспечивайте обратную связь.
- и) Хвалите.
- к) Используйте «эффект вызова».

6. Что следует понимать под методом обучения? Из предложенных ответов выберите правильный.

а) Метод обучения — это путь движения мысли от учителя к учащимся с целью передачи знаний последним.

б) Под методом обучения следует понимать также исходные закономерности, которые определяют организацию учебного процесса.

в) Метод обучения является такой логической категорией, которая указывает на путь организации познавательной деятельности.

г) Метод обучения — это упорядоченная деятельность педагога и учащихся, направленная на достижение цели обучения.

д) Метод обучения — это способ сотрудничества учителя с учащимися.

7. Можно ли считать, что лишь некоторые специальные методы стимулируют интерес и потребность учиться, побуждают учащихся к учению?

а) Нет, это общая функция всех методов, применяемых в школе.

б) Да, лишь отдельные методы, такие, например, как контроль, побуждают учащихся к учению, остальные нейтральны в этом отношении.

в) Ни один метод специально не направлен на побуждение к учению.

г) Методы — это пути (способы) достижения цели, никаких других функций они не выполняют.

д) Побуждение к учению — побочная функция всех методов.

8. Из перечисленных утверждений выберите методы обучения:

а) беседа;

б) устное изложение;

в) лекция;

г) рассказ;

д) инструктаж;

е) объяснение;

ё) разъяснение;

ж) работа с книгой;

з) эстетическое воспитание;

и) видеометод;

к) проблемное обучение;

л) диспут;

м) дискуссия;

н) познавательная игра;

о) трудовое воспитание;

п) повторение изучаемого;

р) методы программированного обучения;

с) демонстрация;

т) обобщение;

у) индуктивный;

ф) иллюстрация;

х) стимулирования;

ц) упражнения;

ч) дедуктивный;

ш) практический метод;

щ) лабораторный метод;

ь) подведение итогов;

ы) обучающий контроль;

ъ) комбинированный;

э) ситуационный метод;

ю) письменные упражнения;

я) увещевание.

9. Это общение педагога и детей, в процессе которого происходит управляемое познание, освоение социокультурного опыта, овладение конкретными видами деятельности, которые лежат в основе формирования личности, освоения системы ценностей. О каком процессе идет речь?

- а) обучение;
- б) воспитание;
- в) развитие;
- г) формирование.

10. Из перечисленных утверждений выберите факторы, определяющие выбор методов обучения:

- а) цель обучения;
- б) уровень, которого необходимо достигнуть;
- в) уровень мотивации обучения;
- г) реализация принципов, закономерностей обучения;
- д) объем требований и содержания, который необходимо реализовать;
- е) количество и сложность учебного материала;
- ж) уровень подготовленности учащихся;
- з) активность, интерес учащихся;
- и) возраст;
- к) работоспособность учащихся;
- л) сформированность учебных навыков;
- м) учебная тренированность и выносливость;
- н) время обучения;
- о) материально-технические условия обучения;
- п) организационные условия обучения;
- р) применение методов на предыдущих уроках;
- с) тип и структура занятия;
- т) взаимоотношения между учителем и учащимися, сложившиеся в процессе учебного труда;
- у) количество учащихся в классе;
- ф) уровень подготовленности педагога.

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1 Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Основы теории активного обучения. Принципы активного обучения.
2. Понятие активности в психологии. Теория предметного содержания А.Н. Леонтьева.
3. Основные задачи методов активного обучения.
4. Принцип активности в групповой работе. Сущность активных методов.
5. Специфика групповой работы в активном социально-психологическом обучении.
6. Общие черты методов активного социально-психологического обучения.
7. Этапы внедрения методов активного обучения в учебный процесс.
8. Соответствие содержания методам обучения.
9. Активные и интерактивные формы проведения занятий.
10. Приемы проведения активных и интерактивных форм занятий.
11. Подготовительный этап как этап обучения методам активного социально-психологического обучения.
12. Выбор методов, определение сюжетов, написание сценария занятия.
13. Подготовка группы к коллективной деятельности. Особенности реализации выбранных методов.
14. Схема анализа занятия.

15. Классификация методов активного социально-психологического обучения.
16. Неимитационные методы.
17. Имитационные методы.
18. Игровые методы.
19. Неигровые методы.
20. Понятие игры в психологии. Виды игр, их особенности и возможности в обучении.
21. Ролевые игры, цели и функции. Характерологические признаки ролевых игр.
22. Правила проведения имитационных и ролевых игр.
23. Понятие роли, виды ролей в игре. Ролевые ценности участников игры, исполняющих разные роли. Взаимодействие ролей.
24. Цели игрового коллектива. Многоальтернативность решений в игре.
25. Системы группового или индивидуального оценивания деятельности участников игры.
26. Способы и средства управления эмоциональным напряжением в игре.
27. Организация и проведение ролевых игр.
28. Организация и проведение имитационных игр.
29. Характерологические признаки имитационных игр. Создание безопасной среды.
30. Модель среды. Сюжет игры. Модель управленческой системы и объект управления.
31. Организация и проведение деловых игр.
32. Организация и проведение оргдеятельностных игр.
33. Имитационное моделирование профессиональной деятельности.
34. Деловая игра как квази профессиональная деятельность.
35. Дидактические принципы деловой игры. Двуплановость игры. Структура деловой игры.
36. Деловые игры как вид психологической работы.
37. Проектные игры.
38. Разработка сценария деловой игры.
39. Решение сложных социально-производственных задач в оргдеятельностной игре.
40. Способы предоставления исходной информации о состоянии реальной психолого-педагогической или социально-педагогической системы.
41. Характерологические признаки организационно-деятельностных игр.
42. Моделирование деятельности специалистов по решению сложных комплексных проблем управления системами на основе реальной информации об их состоянии.
43. Использование коллективной деятельности. Групповая работа в социально-психологическом обучении.
44. Понятие тренинга в психологии. Проблема понимания сущности тренинга.
45. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг».
46. Групповой психологический тренинг как совокупность активных методов практической психологии.
47. Основные техники психологического тренинга.
48. Мифы о психологическом тренинге. Возможные ошибки при проведении тренинга.
49. Цели тренинга. Участники тренинга. Правила групповой работы.
50. Условия и предпосылки проведения тренинга.
51. Тренинговые методы работы с событиями прошлого, настоящего и будущего.
52. Принципы реализации тренинговых методов: событийность, символизм, транспектива.
53. События тренинга на шкале времени. События тренинга, происходящие в пространстве.
54. Методы работы с событиями прошлого: метод регрессии, метод обмена опытом, метод имитации.
55. Методы работы со случаемися событиями: метод концентрации присутствия, метод групповой рефлексии, метод построения диспозиций.
56. Методы работы с конструируемыми событиями: метод символического самовыражения, метод группового принятия решения, метод операционализации.
57. Организационные аспекты реализации тренинговых методов.

58. Взаимоотношения и взаимодействия, возникающие между участниками группы.
59. Алгоритм разработки содержания тренинга, тренинговая матрица, тренинговая калька.
60. Структура тренингового занятия.
61. Правила составления программы тренинга.
62. Организация и проведение тренинга. Минимально необходимые требования к оборудованию.
63. Анализ тренингового занятия. Критерии эффективности тренинга.
64. Понятие фокус-группы. Структура оценочной анкеты.
65. Схема анализа тренингового занятия.
66. Основные роли ведущего группы.

2.2.2 Примерный экзаменационный билет

1. Классификация методов активного социально-психологического обучения.
2. Структура тренингового занятия.
3. Проанализируйте ситуацию и разработайте комплекс мер, которые можно использовать в тренинге с учащимися, с целью улучшения успеваемости и поведения одиннадцатиклассников, используя методы работы с событиями настоящего, прошлого и будущего.

Ситуация. В школе при подведении предварительных итогов 1-й четверти обнаружилась низкая успеваемость учащихся 11-х классов по отдельным предметам. Результаты были таковы, что учащиеся к концу четверти могли получить оценки «три» и даже «два» по нескольким предметам. Причины плохих оценок почти всегда были одинаковыми: не выучил или недоучил, списал у товарища. Помимо этого страдала и дисциплина. Первые и последние уроки часто прогуливались. Многие учащиеся на уроках занимались посторонними делами или попросту засыпали. В 10-м классе подобное поведение учащихся не наблюдалось. При выявлении причин были особо выделены две: 1) это снижение мотивации обучения в школе: некоторые учащиеся посчитали, что все проблемы позади и можно расслабиться, аттестат они так или иначе получат, выгнать из школы уже не выгонят, на второй год тоже не оставят; 2) это увеличение внешкольной нагрузки: готовясь к поступлению в вузы, многие школьники начали посещать подготовительные курсы, которые занимали большую часть их свободного времени, не оставляя его для подготовки домашних заданий в школе; кроме того, многие курсы заканчиваются очень поздно и дети от перегрузки или утром не успевали к первым урокам, или уходили с последних уроков.

2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине

2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Контрольный опрос	Контрольный опрос – это метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном (беседа, интервью) или опосредованном (анкета) взаимодействии преподавателя и студента. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное или письменное суждение студента.	Примерный перечень вопросов к экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Собеседование	Собеседование – это один из методов контрольного опроса, представляющий собой относительно свободный диалог между преподавателем и студентом на	Примерный перечень вопросов к экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	заданную тему.	
Тестовые задания	Тестирование - удовлетворяющая критериям исследования эмпирико-аналитическая процедура оценки уровня освоения компетенций студентами.	Тесты по дисциплине
Самостоятельное выполнение практических заданий	Метод, при котором обучающиеся приобретают навыки творческого мышления, самостоятельного решения проблем теории и практики.	Практические задания
Контрольная работа	Эффективный метод проверки знаний обучающихся, полученных ими на определённом этапе. Основная задача контрольных работ – выявить, какие изученные темы вызывают затруднения и в результате искоренить недостатки.	Задания для контрольной работы
Написание и защита реферата	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Примерный перечень тем для рефератов
Лекция-беседа	Диалогический метод изложения и усвоения учебного материала. Лекция-беседа позволяет с помощью системы вопросов, умелой их постановки и искусного поддержания диалога воздействовать как на сознание, так и на подсознание обучающихся, научить их самокоррекции.	Методика проведения лекции-беседы
Работа в малых группах	Метод, направленный на участие обучающихся в работе, развитие навыков сотрудничества, межличностного общения.	Методика организации работы в малых группах Практические задания
Семинар-конференция	Метод обучения, основанный на заслушивании и обсуждении докладов по рефератам обучающихся под руководством преподавателя, стимулирует исследовательскую деятельность, умение отстаивать свою точку зрения, актуализирует ораторское искусство докладчиков и способность взаимодействовать с аудиторией.	Методика проведения семинара-конференции Примерный перечень тем для рефератов

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

1. Понятие о методах активного социально-психологического обучения.
2. Основы теории активного обучения.
3. Принципы активного обучения.
4. Этапы внедрения методов активного социально-психологического обучения в образовательный процесс.
5. Лекция как метод обучения.
6. Методы психологического воздействия.
7. Понятие группы. Групповые методы активизации.
8. Метод «круглого стола».
9. Метод анализа конкретных ситуаций.
10. Метод «мозгового штурма».
11. Метод «за – против».
12. Дискуссия в активном обучении.
13. Технология и эффекты групповой дискуссии.
14. Система доказательств в дискуссии.
15. Метод «деловых игр». Общее понятие о деловой игре и её видах.
16. Психолого-педагогические принципы деловой игры.
17. Структура деловой игры.
18. Особенности организации и проведения деловых игр.
19. Методическое обеспечение деловой игры.
20. Роль игры в активном социально-психологическом обучении.
21. Организация и проведение ролевых игр.
22. Понятие оргдеятельностной игры.
23. Метод кооперативного обучения.
24. Понятие группы, виды групп.
25. Методологические принципы кооперативного обучения.
26. Принципы организации работы группы кооперативного обучения.
27. Элементы кооперативного обучения.
28. Основные этапы развития группы кооперативного обучения.
29. Общее представление о тренинговом методе и его разновидностях.
30. Цели групповой работы в тренинге.
31. Психологический тренинг и его мифология.
32. Сущность тренинговых методов.
33. Тренинг как метод.
34. Тренинговые методы работы с прошлыми событиями.
35. Тренинговые методы работы со «случающимися» событиями.
36. Тренинговые методы работы с конструируемыми событиями.
37. Принципы составления программы психологического тренинга.
38. Организационный аспект тренинговых методов.
39. Структура тренингового занятия.
40. Особенности проведения тренинговых занятий в образовательных учреждениях.
41. Основные формы тренинговой работы.
42. Психологические особенности тренинговых групп.
43. Роль ведущего в тренинге.
44. Понятие психолого-педагогического тренинга.
45. Цели и задачи социально-психологического тренинга.
46. Социально-психологический тренинг межличностного общения.
47. Социально-психологический тренинг сензитивности.
48. Возможности использования различных видов тренинга с целью личностного роста.
49. Способы оценки эффективности тренинговых занятий.

2.3.3 Тесты по дисциплине

1. Методы, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи, формирование у них эффективных моделей социального поведения – это:

- а) активные методы обучения;
- б) пассивные методы обучения;
- в) методы воспитания профессионального потенциала.

2. В социально-психологическом обучении выделяют следующие группы методов:

- а) дискуссионные и игровые;
- б) смешанные и комплексные;
- в) верны оба варианта ответа.

3. Какой метод трактуется как способ организации совместной коммуникации в интересах интенсивного и продуктивного решения групповой задачи:

- а) наблюдение;
- б) групповая дискуссия;
- в) опрос.

4. Вид групповой дискуссии, нацеленной на изучение общего мнения членов группы о том или ином предмете, событии называется

- а) групповой эксперимент;
- б) групповое анкетирование;
- в) групповое интервью.

5. Вид дискуссионного диалога, в которой один из оппонентов последовательно предлагает другому наводящие вопросы, позволяющие последнему «открывать истину» (выявлять родовидовые связи и отношения обсуждаемого объекта и достигать обобщений высокого порядка) - это:

- а) круглый стол;
- б) сократическая беседа;
- в) «мозговой штурм».

6. Вид деятельности, осуществляющейся в моделируемых ситуациях, мотивом которой является получение психологического результата (в виде положительных эмоций, новых знаний, умений и навыков, решений, победы, развития личностных качеств и отношений с окружающими и др.) относят к таким активным методам, как:

- а) игровые;
- б) дискуссионные;
- в) смешанные.

7. Вид игры, в которой моделируется не социально-экономическая система, а среда (природные, экономические, правовые, социально-психологические) и другие принципы (механизмы), определяющие поведение и взаимодействие людей – это:

- а) дискуссионный клуб;
- б) имитационная игра;
- в) психодрама.

8. Форма обучающего взаимодействия людей, в которой участники (психически здоровые люди) при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированного на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем и в их самосовершенствовании называется:

- а) деловой игрой;
- б) социодрамой;
- в) социально-психологическим тренингом.

9. Вид дискуссии, осуществляющейся в два этапа: 1) выдвижение каждым участником любых идей, связанных с темой разговора и их фиксация, и 2) групповое обсуждение и выбор оптимальных предложений:

- а) «мозговой штурм»;

- б) интервьюирование;
- в) «дельфийский метод».

10. Отличием активного обучения от традиционных форм обучения является:

- а) передача знаний от учителя к ученику;
- б) развитие эффективных моделей решения проблем;
- в) использование большего количества методических материалов.

11. Ситуация организационно-деятельностной игры, в которой надо найти определенный порядок (алгоритм) для достижения цели, представляет собой:

- а) цель;
- б) обстоятельства;
- в) проблему;
- г) задачу.

12. В том случае, если в условиях игры обучаемый сталкивается с ситуациями, которые не характерны для его реальной деятельности и социальных ролей, в которых он вынужден изменять свои коммуникативные навыки, — мы имеем дело с условиями _____ игры:

- а) операциональной;
- б) ролевой;
- в) имитационной;
- г) деловой.

13. Документ, в котором дается характеристика объекта деловой игры, устанавливаются и при необходимости обосновываются роли, характеризуются правила игры, — это:

- а) инструкция;
- б) сценарий;
- в) план;
- г) проспект.

14. Форма моделирования предметного и социального содержания профессиональной деятельности специалиста в целях овладения нормами социально-производственной деятельности и поиска оптимального решения деловой ситуации — это игра:

- а) операциональная;
- б) деловая;
- в) организационно-деятельностная;
- г) имитационная.

15. Документ, в котором в деловой игре раскрывается концепция игры, ее общее содержание и условия применения, — это:

- а) проспект;
- б) инструкция;
- в) сценарий;
- г) план.

16. Руководитель организационно-коммуникативной игры фиксирует заказ или внимание игроков на:

- а) эмоциональной стороне общения;
- б) моделировании дезорганизации в коммуникации;
- в) моделировании рациональной стороны общения;
- г) деловых отношениях игроков.

17. Совокупность представлений о будущем результате и о процессе его достижения есть:

- а) программа;
- б) технология;
- в) проект;
- г) план.

18. Род организационных игр, овладение средствами мышления и развитие мыслительных способностей посредством моделирования профессиональной деятельности через

организованную коммуникацию (мыследеятельность) — это:

- а) организационно-коммуникативная игра;
- б) сюжетно-ролевая игра;
- в) организационно-мыслительная игра;
- г) групповая дискуссия.

19. Оформленное содержание образа деятельности в виде нормативного текста, где указывается, как человек, обладающий способностями, реализует их в деятельности с учетом требований технологии, есть:

- а) программа;
- б) план;
- в) технология;
- г) проект.

20. Процесс организационно-деятельностной игры от осознания цели-задачи до получения результата можно обозначить как:

- а) проблему;
- б) порядок;
- в) ситуацию;
- г) задачу.

21. Акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь», является специфической чертой групп:

- а) тренингов;
- б) групп дискуссии;
- в) групп «мозгового штурма».

22. Процедура группового разучивания упражнений на развитие разнообразных психических функций — внимания, памяти, воображения, эмпатии и т.д. — это:

- а) тренинг делового общения;
- б) психотехническая игра;
- в) психодрама;
- г) социально-психологический тренинг.

23. Игровые методы обучения и социально-психологической подготовки целесообразно подразделить на:

- а) традиционные и активные;
- б) операциональные и ролевые;
- в) индивидуальные и групповые;
- г) дискуссионные и тренинг-методы.

24. Нормативные предписания о промежуточных и конечном результатах — получении продукта с заданными характеристиками — это:

- а) план;
- б) проект;
- в) программа;
- г) технология.

25. «Чистота» мышления, определенность средств мышления, выращивание мыслительных способностей является основной ценностью:

- а) организационно-деятельностной игры;
- б) организационно-коммуникативной игры;
- в) организационно-мыслительной игры;
- г) сюжетно-ролевой игры.

26. Информационно-рецептивное обучение, носящее репродуктивный характер, называется:

- а) активным;
- б) элитарным;
- в) пассивным;
- г) традиционным.

27. Разновидностью групповой дискуссии и одним из эффективных методов обучения считается:
- а) мозговой штурм;
 - б) круглый стол;
 - в) метод инцидента;
 - г) анализ конкретных ситуаций.
28. Игровые возможности коллектива в качестве социопсихокоррекционного средства воспитания и перевоспитания девиантной молодежи использовал:
- а) Д.Н. Узнадзе;
 - б) А.С. Макаренко;
 - в) К.С. Станиславский;
 - г) П.Я. Гальперин.
29. Для проведения деловой игры нужен игрок-участник, который занимается:
- а) выполнением функций лидера;
 - б) созданием всякого рода помех и случайных ситуаций;
 - в) соблюдением нравственных норм взаимодействия игроков;
 - г) выполнением функций эксперта.
30. Первичная форма инновационной игры — это:
- а) «мозговой штурм»;
 - б) метод анализа конкретных ситуаций;
 - в) метод инцидента;
 - г) социально-психологический тренинг.
31. Примером типа обучения с полной ориентировочной основой деятельности является (ются):
- а) задачи и алгоритм их решения;
 - б) лекция;
 - в) практические упражнения с опорой на ориентировочную основу деятельности;
 - г) лабораторные работы.
32. Интеллектуальная разминка осуществляется в форме:
- а) тестирования;
 - б) беседы;
 - в) экспресс-опроса;
 - г) дискуссии.
33. Результаты тренинговой работы, в первую очередь, — это:
- а) сплочение коллектива;
 - б) развитие способностей участников, умений и навыков продуктивной коммуникации;
 - в) формирование рабочих групп;
 - г) получение материального результата продуктивной деятельности.
34. Эффективно выполняемое сознательное действие в сфере делового или неформального общения есть:
- а) коммуникативное умение;
 - б) коммуникативная компетентность;
 - в) коммуникативная культура;
 - г) коммуникативность.
35. К имитационным техникам относятся:
- а) кратковременные ротации;
 - б) медитативные техники;
 - в) программированные инструкции.
36. Термин «Группа встреч» ввел:
- а) К. Роджерс;
 - б) Я. Л. Морено;
 - в) К. Левин.
37. Дискуссия, концентрирующая внимание группы на актуальных для большинства

участников общих темах, это:

- а) биографическая дискуссия;
- б) интеракционная дискуссия;
- в) тематическая дискуссия.

38. Оптимальная продолжительность тренинга с подростками:

- а) 3-4 часа;
- б) 1-2 часа;
- в) 7-8 часов.

2.3.4 Практические задания

1. Проанализируйте ситуацию и разработайте комплекс мер, которые можно использовать в тренинге с учащимися, с целью улучшения успеваемости и поведения одиннадцатиклассников, используя методы работы с событиями настоящего, прошлого и будущего.

Ситуация. В школе при подведении предварительных итогов 1-й четверти обнаружилась низкая успеваемость учащихся 11-х классов по отдельным предметам. Результаты были таковы, что учащиеся к концу четверти могли получить оценки «три» и даже «два» по нескольким предметам. Причины плохих оценок почти всегда были одинаковыми: не выучил или недоучил, списал у товарища. Помимо этого страдала и дисциплина. Первые и последние уроки часто прогуливались. Многие учащиеся на уроках занимались посторонними делами или попросту засыпали. В 10-м классе подобное поведение учащихся не наблюдалось. При выявлении причин были особо выделены две: 1) это снижение мотивации обучения в школе: некоторые учащиеся посчитали, что все проблемы позади и можно расслабиться, аттестат они так или иначе получат, выгнать из школы уже не выгонят, на второй год тоже не оставят; 2) это увеличение внешкольной нагрузки: готовясь к поступлению в вузы, многие школьники начали посещать подготовительные курсы, которые занимали большую часть их свободного времени, не оставляя его для подготовки домашних заданий в школе; кроме того, многие курсы заканчиваются очень поздно и дети от перегрузки или утром не успевали к первым урокам, или уходили с последних уроков.

2. Разработайте программу тренинга по следующим структурным компонентам:

1. Титульная страница, на которой представлено название программы и имя автора-составителя (поскольку школьный психолог чаще всего пользуется уже известными тренинговыми играми и упражнениями и его программа имеет обычно компилятивный характер, то называться автором программы не вполне этично).

2. Пояснительная записка (обозначаются цели и задачи, обосновывается содержание программы и используемые методы, раскрываются важнейшие теоретические положения, указываются организационные условия проведения занятий и общее количество часов).

3. Тематический план занятий (номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, последовательность блоков или тренинговых модулей).

4. Структура занятий (выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии).

5. Содержание тренинга (является основной частью программы, представляются сценарные планы всех занятий с достаточно подробным описанием используемых упражнений, игр, психотехник и т.п.; упражнения, которые являются оригинальными авторскими разработками, рекомендуется каким-то образом выделить, например звездочкой после названия; упражнения, заимствованные из литературных или иных источников — даже в случае их модификации — желательно снабдить ссылками или примечаниями с указанием номера источника из списка использованных источников).

6. Список использованных источников.

Подготовьте одно из занятий и проведите его в группе студентов.

3. Разработайте стратегию внедрения МАСПО в учебный процесс на одном из этапов обучения (дошкольное образование, начальная школа, среднее звено, старшие классы, высшее образование, обучение взрослых).

Подготовьте презентацию, отражающую разработанную вами стратегию внедрения МАСПО в учебный процесс.

4. Разработайте сценарий ролевой игры по развитию коммуникативных и организаторских качеств. Каждый студент разрабатывает сценарий одной ролевой игры и представляет его в письменной форме для обсуждения на практическом занятии.

Подготовьте и проведите ролевую игру в группе студентов.

5. Сделайте сравнительный анализ ролевых и имитационных игр. Работа в микро-группах по 2-3 человека. Анализ производится по плану и предоставляется в печатном виде:

- цели игр;
- особенности организации игр;
- как реализуются в занятии принципы активного обучения;
- преимущества и ограничения использования ролевых и имитационных игр в психологической практике.

6. Сделайте анализ занятия, проведенного с использованием метода деловой игры. После участия в занятии студенты, поделившись на микро-группы по 2-3 человека, делают его анализ в письменной форме по следующему плану:

- этапы реализации метода;
- как были реализованы в занятии принципы активного обучения;
- преимущества и ограничения использования деловых игр в психологической практике.

2.3.5 Задания для контрольной работы

1. Верно или нет:

а) К дискуссионным методам относят: групповые дискуссии, разбор жизненной практики, анализ ситуации, проблемы морального выбора.

б) Среди игровых методов различают операционные (деловые) и ролевые. Смысл деловых игр – научение, получение личного опыта за счет создания ситуации, приближенной к профессиональной. Ролевые игры предполагают участие в некоем импровизированном представлении, где сами участники выбирают роли, декорации.

в) Основная задача сенситивного тренинга – тренировка профессиональной сверхчувствительности к себе и другим участникам.

2. Необходимо выбрать правильный ответ:

А. К принципам МАСПО можно отнести:

- а) добровольность;
- б) разграничение «тренинг не есть обучение»;
- в) самодиагностика;
- г) присвоение приобретенного опыта;
- д) все ответы верны.

Б. Основная цель использования МАСПО – это:

- а) личностный рост;
- б) личностный и профессиональный рост, совершенствование межличностного и профессионального общения;
- в) совершенствование межличностного общения;
- г) совершенствование профессионального общения;
- д) профессиональный рост.

3. Верно или нет:

а) СПТ – способ психологического воздействия на основе просветительских методов работы с группой, в ходе которого снимаются стереотипы и происходит научение правильному

поведению.

б) СПТ – практика психологического воздействия, основанная на методах групповой работы. В ходе СПТ формируются навыки межличностного взаимодействия, развиваются рефлексивные способности, умения гибко реагировать на меняющуюся ситуацию.

в) Основная задача СПТ-тренера – решить проблемы участников тренинговой группы, для этого нужно научить их быть непримиримыми к своим недостаткам и недостаткам других людей.

4. Верно или нет:

а) Тренинги личностного роста направлены на развитие способности более полного и адекватного познания себя и других людей. Цель – самосовершенствование личности.

б) Аутентичность – подлинность. Личность выражает себя спонтанно, без механизмов защит, открыто высказывается и выражает свои чувства.

в) Как только групповой процесс сформировался и пациент активно в него включился, ответственность за процесс и его результаты несет психотерапевт.

5. Необходимо убрать неправильный ответ:

А. К задачам СПТ относятся:

а) овладение определенными социально-психологическими знаниями;
 б) обучение психологическим приемам воздействия и управления другими людьми;
 в) развитие способностей адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;

г) диагностика и коррекция личностных качеств, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;

д) обучение индивидуальным приемам межличностного взаимодействия для повышения эффективности.

Б. Принципы работы СПТ:

а) диалогизация взаимодействия на полном доверии друг к другу;
 б) постоянная обратная связь;
 в) добровольное участие;
 г) демонстрация позитивного отношения ко всему происходящему;
 д) осознанность и ответственность.

6. Необходимо убрать неправильный ответ:

А. Техники, используемые в ГЛР направлены на:

а) обострение отношений и провокацию конфликтов среди участников;
 б) исследование сопротивлений;
 в) исследование конфликтов;
 г) создание атмосферы взаимного доверия;
 д) побуждение участников к налаживанию контактов и оказанию поддержки.

Б. Для оказания психотерапевтической помощи по запросу участника группы психотерапевту необходимо собрать информацию:

а) об основных фактах (значимых для клиента событиях);
 б) об эмоциональном отношении клиента к этим фактам;
 в) о том, что клиент думает (его суждения);
 г) о том, кто виноват и что по этому поводу думают другие люди, участники тех событий;
 д) о том, что клиент сделал в той ситуации и что уже делал, чтобы решить проблему.

7. Верно или нет:

а) Цель тренинга профессионального общения - становление профессионального самосознания, осознание профессиональной миссии.

б) В ТПО используются психотехнологии, направленные на осознание и выработку индивидуального стиля профессиональной деятельности, поведенческой и мыслительной гибкости, развитие сенситивности и позитивного мышления.

в) ТПО не способствуют познанию себя и самопониманию, расширению сферы

самосознания, усилению чувства самоидентичности, развитию личности, совершенствованию навыков саморегуляции, для этого существуют группы личностного роста.

8. Необходимо убрать неправильный ответ:

А. Внимательное поведение тренера включает в себя следующие аспекты:

- а) визуальный контакт;
- б) вербальное следование рассказу участника;
- в) тон голоса;
- г) необходимый язык тела;
- д) внешняя респектабельность.

Б. Обучение профессиональному общению может включать в себя:

а) обучение целеполаганию, установлению контакта с различными категориями людей; проведению различных видов беседы, включающих в себя навыки направленного получения информации (слушания и задавания вопросов);

б) обучение интерпретации текущей информации, выдвижению и способам проверки гипотез в ходе беседы;

в) осознание собственных страхов и других неприятных переживаний, обучение способам борьбы с ними и их уничтожения;

г) обучение экологичному выходу из контакта; навыкам собственной психогигиены во избежание профессионального выгорания и профдеформаций.

д) осознание собственной мотивации, норм и ценностей, реализуемых в профессиональном общении, их соотнесение с существующими этическими нормами профессиональной деятельности психолога.

9. Необходимо убрать неправильный ответ:

А. К компонентам деловой игры относятся:

- а) Роль и ее принятие на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях;
- б) Сценарий. Игровые действия определяются целевым аспектом деловой игры;
- в) Моделирование в игре предполагает создание макетов, замещающих объекты реальной ситуации;
- г) Во время игры возможна частая смена ролей среди участников;
- д) Для обеспечения безопасности взаимодействия играющих разрабатываются правила группы.

Б. Задачи ведущего деловой игры:

а) Определить индивидуальные и коллективные способности испытуемых, уровень их компетентности;

б) Повышать интерес участников к игровому процессу, их вовлеченность в решение организационных задач;

в) Наглядно представить реальную ситуацию, прочувствовать и определить возможные стратегии собственных действий;

г) Сосредоточить основное внимание на оказании психотерапевтической помощи участникам группы;

д) Оказание помощи в решении организационных проблем в условиях максимально приближенных к реальной ситуации.

10. Верно или нет:

а) Основная задача деловой игры – создание конфликтной ситуации и обучение участников различным способам реагирования.

б) Собственно деловая игра невозможна без:

- анализа состояния объекта игрового моделирования;
- выработки частных решений управленческой задачи;
- анализа выработанных частных решений;
- выработки и принятия обобщенного решения;
- анализа и обсуждения обобщенного решения.

в) Одной из важнейших задач деловой игры является изучение составных частей

организационной проблемы, выявить важнейшие из них и отработать их комплексное поэтапное решение в имитационном режиме.

11. Верно или нет:

а) Метод мозгового штурма - форма стимулирования творческой активности, направленный на решение рационализаторской задачи. Целью мозгового штурма является поиск как можно более широкого спектра направлений решения задач.

б) Алгоритм мозговой атаки:

1. Генерирование идей. Эксперт фиксирует предложения.

2. Отбор наилучших идей.

3. Сообщение о результатах. Обсуждение итогов работы группы.

в) Метод представляет собой двухэтапную процедуру решения задачи: на первом этапе выдвигаются идеи, а на втором они конкретизируются, развиваются.

12. Необходимо выбрать правильный ответ:

А. Ведущий мозгового штурма должен уметь выполнять следующие процедуры:

а) принимать решение о целесообразности применения мозгового штурма для решения конкретной задачи;

б) производить отбор участников и обучать их необходимым приемам работы;

в) формулировать проблему с учётом квалификации и личностных качеств участников этапа генерации идей, а также обеспечивать деятельность участников во время генерации и анализа идей;

г) проводить классификацию и оценку идей и анализ итогов штурма, использовать их для саморазвития;

д) все ответы верны.

Б. Организация мозгового штурма требует учёта особенностей:

а) работа может быть эффективной только в отдельном, изолированном помещении;

б) желательно обеспечить равенство психологическое всех участников, для чего они должны быть рассажены в режиме «круглого стола»;

в) выдвигаемые идеи должны записываться сразу, любым доступным способом. Записанные идеи должны быть оперативно расшифрованы;

г) ведущий должен контролировать время работы. Обычное время процесса генерации колеблется от 15 до 30 минут;

д) все ответы верны.

13. Верно или нет:

а) Дискуссия, как метод тренинга, имеет тенденцию ограничиваться одним вопросом или темой и строится в определенном порядке. Поскольку очень важным является то, чтобы каждый имел свои взгляды и уважал взгляды других, полностью исключается прерывание говорящего.

б) Поскольку именно наличие системного подхода отличает дискуссию от простой беседы, неизменным правилом является выделение достаточного времени для того чтобы рассмотреть какие аспекты выбранной темы можно обсудить.

в) Невозможно заранее запланировать все аспекты дискуссии, но можно подготовить приблизительный эскиз темы, в котором будут отражены тема, цели, ряд основных вопросов, обеспечивающих ее контроль, направление и стимуляцию в случае ослабления интереса к ней.

14. Необходимо выбрать правильный ответ:

А. Функции инструктора:

а) Роль инструктора при проведении дискуссии близка к роли эксперта, принимающего лишь верные идеи и отвергающего неверные.

б) Роль инструктора при проведении дискуссии сводится к роли провокатора конфликтных ситуаций, для обострения дискуссионного процесса.

в) Роль инструктора близка к роли посредника или катализатора, использующего открытые вопросы, приглашающие к обсуждению, оберегающие людей от оборонительной позиции.

г) Роль инструктора – образцовый участник, поражающий других глубиной своих познаний в рамках обсуждаемой темы.

Б. Преимущества метода дискуссии:

- а) требует применения более формальных методов оценки;
- б) дискуссия не предполагает высокого уровня вовлеченности группы;
- в) дискуссия в отличие от лекции часто дает более экономичный способ взаимодействия с группой людей, в частности в тех случаях, когда обсуждаемый материал включает неприятные или спорные вопросы;
- г) дискуссия обеспечивает активное взаимодействие, активную передачу знаний, предоставляет членам группы возможность проверить свои убеждения и установки.

15. Верно или нет:

- а) Психотренер комментирует поступки участников, их диалоги, связывает ситуации, возникающие «здесь и сейчас» с ситуациями повседневной жизни.
- б) В роли катализатора психотренер стимулирует к действию здесь и сейчас, помогает наладить обратную связь и быстрое реагирование участников группы на создаваемые ситуации.
- в) Выбирая авторитарный стиль, тренер устраняется от руководства, комментирует, но не оценивает ход событий, идет за группой. Чем более сплоченная группа, тем более авторитарен тренер.

16. Необходимо убрать неправильный ответ:

А. В требованиях к подготовке психотренера отмечены следующие умения:

- а) находить психотерапевтические решения;
- б) использовать психотехники групповой работы, не злоупотребляя ими;
- в) решать возникающие проблемы клиентов – участников группового процесса;
- г) использовать потенциальные способности и возможности группы, стимулирующие изменения в групповой жизни участников;
- д) понимать невербальное поведение и точно его интерпретировать.

Б. Перенос – происходящий в подсознании процесс, в котором участники группы проецируют на психотренера свои чувства, испытанные в прошлом по отношению к значимым людям. Происходит смещение аффекта с прежнего объекта на психотренера. В ситуации переноса в группе наблюдаются следующие тенденции:

- а) психотренера наделяют сверхъестественными чертами, чтобы использовать их как щит против экзистенциальной тревоги;
- б) тренер воспринимается как недостижимое божество, родитель, авторитет, от него ожидают исцеления;
- в) любые ошибки тренера воспринимаются как психотехники;
- г) тренер воспринимается как человек обособленный, сохраняющий инкогнито;
- д) в тренера влюбляются или возникает желание поддерживать дружеские отношения как в группе, так и за ее пределами.

17. Верно или нет:

- а) Пути достижения самоактуализации:
самопознание, равнодушие к себе;
регуляция своей внутренней природы, саморегуляция, самоуправление;
умение делать адекватный выбор и нести ответственность;
умение нести ответственность за свое личностное и профессиональное становление;
отношение к самоактуализации как к образу жизни, к мировоззрению.
- б) Демократический стиль руководства предполагает управление, контроль и ответственность со стороны тренера. Тренер дает задания, руководит дискуссией, удерживает порядок и дисциплину. Личностно дистанцирует от группы.
- в) Личностная смелость ведущего заключается в его способности признавать свое несовершенство, в открытом признании своих ошибок, в отказе от манипуляций и заигрываний в отношениях с участниками, в способности принимать решения, руководствуясь своими знаниями, верованиями, интуицией, мировоззрением.

18. Необходимо убрать неправильный ответ:

А. Черты самоактуализирующейся личности:

- а) стремление к реализации своего творческого потенциала;
- б) позитивное мышление;
- в) философская невраждебность, чувство юмора;
- г) настойчивость в утверждении своего мнения;
- д) знания и опыт.

Б. Контрперенос обычно бывает связан с нерешенными, неосознаваемыми проблемами взаимоотношений из прошлого психотерапевта и проявляется в:

- а) потребности в постоянной поддержке и одобрении со стороны группы;
- б) четком осознании своих границ, ответственности за свое поведение;
- в) разотождествлении с проблемами участников;
- г) навязывании советов;
- д) желании поддерживать отношения за пределами группы.

2.3.6 Примерный перечень тем для рефератов

1. Неимитационные методы: активные (проблемные) лекции.
2. Неимитационные методы: дискуссия.
3. Неимитационные методы: круглый стол.
4. Неимитационные методы: пресс-конференция.
5. Неимитационные методы: конференция.
6. Неимитационные методы: мозговая атака.
7. Неимитационные методы: выездные занятия с дискуссией.
8. Неимитационные методы: программированное обучение.
9. Неимитационные методы: выпускная квалификационная (дипломная) работа с защитой.
10. Неимитационные методы: стажировка без выполнения должностной роли.
11. Имитационные методы: игровое проектирование.
12. Имитационные методы: стажировка с выполнением должностной роли.
13. Имитационные методы: разыгрывание ролей, паратеатр, психодрама.
14. Имитационные методы: деловая игра.
15. Имитационные методы: тренинги.
16. Имитационные методы: анализ конкретных ситуаций.
17. Имитационные методы: действие по инструкции (алгоритму).
18. Имитационные методы: решение ситуативных и производственных задач.

2.3.7 Методика проведения лекции-беседы

Цель: путем постановки тщательно продуманной системы вопросов по заданной теме достижение понимания обучающимися нового материала или проверка усвоения ими уже изученного материала.

Задачи:

- изучение вопросов по заданной теме или закрепление изученного материала;
- развитие умений обучающихся структурировать и систематизировать материал, сопоставлять различные источники, обобщать материал, делать выводы;
- развитие навыков обучающихся по выработке собственной позиции по изучаемым проблемам.

Методика проведения:

- назначение секретаря лекции-беседы, его инструктаж по выполняемым функциям;
- объявление критерий оценки;
- проведение беседы по заранее подготовленным преподавателем вопросам;
- подведение итогов беседы и оценка участников беседы по материалам, подготовленным секретарем, переход к информационной лекции.

Критерии оценки: секретарь лекции-беседы – 0,5-1,5 баллов; участие в беседе – 0,5-1 баллов.

Темы или вопросы для обсуждения выбираются преподавателем из п. 2.2.1. Примерный перечень вопросов к экзамену, 2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

2.3.8 Методика организации работы в малых группах

Цель: проверка уровня освоения ранее изученного материала и формирование навыков работы в малых группах.

Задачи:

- активизация познавательной деятельности обучающихся;
- развитие навыков самостоятельной профессиональной деятельности: определение ведущих и промежуточных задач, выбор оптимального пути, умение предусматривать последствия своего выбора, объективно оценивать его;
- развитие умений успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.);
- совершенствование межличностных отношений в коллективе.

Методика проведения:

Первый этап «подготовка задания для работы в малых группах». Задания для работы в малых группах разрабатываются либо преподавателем, либо преподавателем совместно с обучающимися.

Второй этап «организационный»:

- объявление темы и цели работы в малых группах;
- объяснение задания для работы в малых группах;
- объявление критериев оценки;
- деление обучающихся на группы;
- назначение ролей в группах.

Третий этап «выполнение задания в группе»:

- высказывание обучающимися мнений по выполнению задания;
- обсуждение результатов и методики выполнения задания обучающимися и принятие плана хода выполнения задания;
- написание протокола малой группы по планированию деятельности при выполнении задания. Протокол должен содержать цель, задачи, методы, назначение ролей и норму времени выполнения задания;
- выполнение задания;
- подготовка отчета по проведенной работе. Отчет должен содержать описание цели, задач, методики выполнения задания, результаты, доказательства и выводы по выполненному заданию, ответственных по ролям и описание выполненных ими функций.

Четвёртый этап «подведение итогов работы в малых группах»:

- выступление докладчика с отчетом по работе в малых группах. При докладе отчета следует использовать мультимедийные презентации;
- оценка преподавателем обучающихся.

Критерии оценки: подготовка материалов для занятия – 0,5-1 балл; доклад о результатах работы в малых группах – 1-2 балла; активная работа в малых группах – 0,5-5 баллов.

Задания для работы в малых группах выбираются преподавателем из п. 2.3.4. Практические задания.

2.3.9 Методика проведения семинара-конференции

Цель: углубить и систематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучающихся тем учебной дисциплины.

Метод обучения, основанный на заслушивании и обсуждении докладов по рефератам

обучающихся под руководством преподавателя, стимулирует исследовательскую деятельность, умение отстаивать свою точку зрения, актуализирует ораторское искусство докладчиков и способность взаимодействовать с аудиторией.

Задачи:

- активизация исследовательской и познавательной деятельности обучающихся;
- развитие умений выражать и отстаивать свою точку зрения, взаимодействовать с аудиторией, успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.).

Методика проведения:

- выбор темы и подготовка реферата по ней;
- подготовка обучающимся доклада по реферату;
- подготовка мультимедийной презентации доклада;
- на семинаре-конференции обучающиеся выступают с докладами, подготовленными ими по рефератам, сопровождаемые мультимедийными презентациями;
- проводится обсуждение докладов обучающихся под руководством преподавателя;
- после ответов на вопросы разворачивается дискуссия по проблемам, поднятым в работе;

- в конце занятия преподаватель оценивает содержание рефератов, уровень докладов по ним и презентаций авторов, а также выступления всех участников семинара. Через разработку рефератов студенты приобщаются к научно-исследовательской работе.

Критерии оценки: написание реферата – 0,5-2,5 балла; выступление с докладом по реферату на семинаре-конференции – 0,5-2,5 балла; ответы на вопросы и участие в обсуждении докладов и дискуссии – 0,5-1 балл.

Темы для рефератов выбираются преподавателем из п. 2.3.6 Примерный перечень тем для рефератов.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине

В целях оперативного контроля уровня усвоения материала учебной дисциплины и стимулирования активной учебной деятельности студентов (очной формы обучения) используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине за семестр:

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Присутствие на лекционных и семинарских (практических) занятиях	0,29	17	5
Конспектирование лекций	0,56	9	5
Работа на семинарских (практических) занятиях	1,0	8	8
Написание реферата и выступление с докладом на семинаре	5,0	1	5

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Кр	10,0	1	10
СРС,			27
в т.ч.: самостоятельное выполнение практических заданий	4,0	4	16
контроль СРС (контрольные опросы, тестирование, собеседование и др. виды контроля)	1,2	9	11
Итого за семестр	-	-	60
Экзамен	40,0	1	40
Итого по дисциплине	-	-	100

Для получения допуска к экзамену по дисциплине студент должен набрать в семестре не менее 30 баллов.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине предусматривает поощрение студентов за работу в семестре проставлением «премиальных» баллов.

Нормы выставления дополнительных баллов:

Виды работ	Максимальная сумма баллов
Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	10
Призовое место за участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	20
Итого	30

При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает примерный перечень вопросов к экзамену.

Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и получение практических навыков при выполнении практических заданий в течение семестра.

На экзамене студент получает задание, включающее теоретические вопросы и практическую ситуацию. Для ответа на задание предоставляется 60 мин. Максимальное количество баллов, которое можно получить за ответ на выполненное задание, составляет 40 баллов.