

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра истории, педагогики и психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Директор по учебной работе
Е.И.Луковникова

«30» мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.09.01 ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО
САМОРАЗВИТИЯ**

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения

Специализация

Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения

Программа специалитета

Квалификация (степень) выпускника: социальный педагог

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности 44.05.01. Психология и педагогика девиантного поведения от 19.12.2016 г. №1611 и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» от 01.04.2019 г. №196 для очной формы обучения.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам лекционных занятий:.....	6
4.3 Лабораторные работы.....	6
4.4 Семинары.....	6
4.5 Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	7
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	9
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	10
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	14
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	14
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению семинарских работ	34
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	59
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	59
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	60
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	70
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	71
Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине.....	72

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к производственно-управленческому виду профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины - формирование знаний и умений, необходимых студентам для их использования и профессиональной психолого-педагогической деятельности в направлении профессионально-личностного саморазвития; активизация процессов профессионального самосознания и самоопределения; создание условий для актуализации внутренних ресурсов личности и их использования в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины

- сформировать знания о теоретических основах профессионального и личностного самоопределения и саморазвития личности педагога;
- сформировать знания о сущности самоопределения и саморазвития, о ценностно-смысловых основах профессионального и личностного саморазвития педагога в контексте требований современного образования;
- развить умения определять приоритеты в работе по самообразованию и саморазвитию педагога;
- развить умения по организации и планированию работы в контексте личностного и профессионального саморазвития педагога.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОК-8	Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории принятия оптимального организационно-управленческого решения; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями принятия организационно-управленческого решения.
ПК-44	Способность к осуществлению работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы осуществления работы в тренинговой группе, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять целенаправленную работу в тренинговой группе, направленную на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами, методиками и технологиями тренинговой работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.09.01 «Тренинг профессионально-личностного саморазвития» является дисциплиной по выбору.

Дисциплина «Тренинг профессионально-личностного саморазвития» базируется на знаниях, полученных при изучении основных общеобразовательных программ.

Основываясь на изучении дисциплин основных общеобразовательных программ, представляет основу для изучения дисциплин: психология общения в социально проблемных ситуациях; теория и методология толерантности педагога; психология трудных школьников; психофизиология зависимости и их профилактика.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации специалист.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Курсовая работа (проект), контрольная работа, реферат, РГР	Вид Промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Семинары	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	2	4	108	54	-	-	54	54	-	Зачет
Заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Заочная (ускоренное обучение)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудоемкость (час.)	в т.ч. в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по семестрам, час
			4
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	54	16	54
Семинары (С)	54	16	54
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	-
II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)	54	-	54
Подготовка к семинарам	36	-	36
Подготовка к зачету	18	-	18
III. Промежуточная аттестация зачет	+	-	+
Общая трудоемкость дисциплины: час	108	-	108
зач.ед.	3	-	3

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий - для очной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудо-ем-кость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)	
			Учебные занятия	Самостоятельная работа обучающихся
			Семи-нары	
1	2	3	4	5
1.	Тренинговая диагностика, ее содержание и структура	18	9	9
1.1.	Структура диагностики в процессе тренинга.	4	2	2
1.2.	Исходная диагностика «Анкета возможностей».	4	2	2
1.3.	Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков».	4	2	2
1.4.	Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня».	4	2	2
1.5.	Завершающая диагностика «Итоги».	2	1	1
2.	Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития	18	9	9
2.1.	Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития	4	2	2
2.2.	Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития	4	2	2
2.3.	Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития	4	2	2
2.4.	Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития	2	1	1
2.5.	Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой	2	1	1
2.6.	Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития	2	1	1
3.	Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития	24	12	12
3.1.	Личностная направленность.	6	3	3
3.2.	Личностная рефлексия.	6	3	3
3.3.	Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	6	3	3
3.4.	Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	6	3	3
4.	Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития	24	12	12
4.1.	Профессиональная направленность.	6	3	3
4.2.	Профессиональная рефлексия.	6	3	3
4.3.	Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	6	3	3
4.4.	Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	6	3	3
5	Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития	24	12	12

5.1	Сочинение на тему «Педагог – человек, который...».	2	1	1
5.2	Составление профессиограммы педагогической профессии.	2	1	1
5.3	Сфера профессий системы «Человек – Человек».	2	1	1
5.4	Версиональное (версионное) мышление педагога.	2	1	1
5.5	Система «Я»-высказываний.	2	1	1
5.6	Развитие логического мышления в метафорических описаниях.	2	1	1
5.7	Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие».	2	1	1
5.8	Экзистенциальная рефлексия «Я – и – МИР».	2	1	1
5.9	Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор».	4	2	2
5.10	Развитие экзистенциальной сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».	4	2	2
	ИТОГО	108	54	54

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам лекционных занятий:

учебным планом не предусмотрено

4.3. Лабораторные работы

учебным планом не предусмотрено

4.4. Семинары

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем семинаров</i>	<i>Объем (час)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час)</i>
1	1.	Структура диагностики в процессе тренинга.	2	Семинар – круглый стол (4 часа)
2		Исходная диагностика «Анкета возможностей».	2	
3		Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков».	2	-
4		Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня».	2	-
5		Завершающая диагностика «Итоги».	1	-
6	2.	Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	2	Семинар – диспут (4 часа)
7		Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	2	
8		Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	2	-
9		Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	1	-
10		Структура тренинговой диагностики и ее содержание разных этапах работы с группой.	1	-
11		Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	1	-
12	3.	Личностная направленность.	3	Семинар – «Мозговой штурм» (4 час)
13		Личностная рефлексия.	3	
14		Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	3	
15		Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	3	
16		Профессиональная направленность.	3	
17		Профессиональная рефлексия.	3	

18	4.	Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	3	Семинар – ролевая игра (4 час)
19		Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	3	
20	5.	Сочинение на тему «Педагог – человек, который...».	1	-
21		Составление профессиограммы педагогической профессии.	1	-
22		Сфера профессий системы «Человек - Человек».	1	-
23		Версионное (версионное) мышление педагога.	1	-
24		Система «Я»-высказываний.	1	-
25		Развитие логического мышления в метафорических описаниях.	1	-
26		Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие».	1	-
27		Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир»	1	-
28		Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор».	2	-
29		Развитие экзистенциальной синзитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».	2	-
ИТОГО			54	16

4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат
учебным планом не предусмотрено

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Компетенции</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>		<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
			<i>ПК</i>	<i>ОК</i>				
			<i>44</i>	<i>8</i>				
1		2	3	4	5	6	7	8
1. Тренинговая диагностика, ее содержание и структура.		18	+	+	2	9	С, СР	зачет
2. Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития.		18	+	+	2	9	С, СР	зачет
3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития.		24	+	+	2	12	С, СР	зачет
4. Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития.		24	+	+	2	12	С, СР	зачет
5. Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития.		24	+	+	2	12	С, СР	зачет
<i>всего часов</i>		108	108	108	2	54		

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Фалунина Е.В. Психологическая диагностика профессионального самоопределения. Практический курс дисциплины «Основы профориентологии» / Е.В. Фалунина. – Братск: БрГУ», 2007. – 144 с.
2. Фалунина Е.В. Профдиагностика. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Основы профориентологии». / Е.В. Фалунина. – Братск: БрГУ, 2009 – 88 с.
3. Фалунина Е.В. Методы активного социально-психологического обучения: учеб.-методич. пособие. / Е.В. Фалунмина. – Братск: БрГУ, 2011. – 134 с.
4. Фалунина Е.В. Основы профориентологии: Сборник психодиагностических методик. / Е.В. Фалунина. – Братск: БрГУ, 2004. - 152 с.
5. Фалунина Е.В. Основы профориентологии: Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. / Е.В. Фалунина. - Братск: БрГУ, 2004.– 116 с.
6. Фалунина Е.В. Общий психологический практикум: Сборник практических и тестовых задач / Е.В. Фалунина. – Братск: БрГУ, 2007. - 182 с.
7. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие для вузов / И. В. Вачков. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Ось-89, 2005. - 256 с.
8. Шевцова, И. В. Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста : учебное пособие / И. В. Шевцова. - Санкт-Петербург : Речь, 2007. - 192 с.
9. Шевцова, И. В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста : учебное пособие / И. В. Шевцова. - Санкт-Петербург : Речь, 2006. - 128 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Кол-во экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность</i>
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Левкин, В.Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В.Е. Левкин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 209 с. - Библиогр.: с. 195-203. - ISBN 978-5-4475-8755-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:	С, СР	1 (эп)	1

	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202 (02.06.2017).			
2.	Левкин, В.Е. Тренинг эффективного общения : учебное пособие / В.Е. Левкин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 142 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 131-139. - ISBN 978-5-4475-8771-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450204 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
3.	Шарков, Ф.И. Коммуникология: основы теории коммуникации : учебник / Ф.И. Шарков ; Международная академия бизнеса и управления, Институт современных коммуникационных систем и технологий. - 4-е изд., перераб. - М. : Дашков и Ко, 2013. - 488 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02089-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=255819 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
Дополнительная литература				
4.	Марасанов, Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. - 4-е изд., испр. и доп. - М. : Когито-Центр, 2001. - 251 с. - ISBN 5-89353-042-X ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
5.	Трифорова, Т.А. Основы социально-психологического тренинга : учебное пособие / Т.А. Трифорова ; Институт экономики, управления и права (г. Казань). - Казань : Познание, 2008. - 184 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257910 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
6.	Основы социально-психологического тренинга / авт.-сост. М.А. Василенко. - Ростов-н/Д : Феникс, 2014. - 128 с. - (Психологический практикум). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-222-22832-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256452 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
7.	Белогой, К.Н. Психологический тренинг как технология помощи семье : учебное пособие / К.Н. Белогой, С.А. Дранишников ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский	С, СР	1 (эп)	1

	государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. - 230 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8353-1683-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278325 (02.06.2017).			
8.	Григорьев, Н.Б. Психотехнологии группового тренинга : учебное пособие / Н.Б. Григорьев. - СПб. : Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2008. - 176 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-98238-012-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277328 (02.06.2017).	С, СР	1(эп)	1
9.	Сальникова, О.А. Совершенствование коммуникативной компетенции учителя : Конспекты лекций. Тренинги : учебное пособие / О.А. Сальникова. - М. : Флинта, 2011. - 44 с. - ISBN 978-5-9765-1114-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83546 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
10.	Рот, Ю. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг : учебно-методическое пособие / Ю. Рот, Г. Коптельцева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 223 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01056-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114542 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
11.	Кривцова, Е.В. Толерантность в профессиональной деятельности социальных работников : учебное пособие / Е.В. Кривцова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 111 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3809-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276269 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
12.	Козьяков, Р.В. Методы АСПО / Р.В. Козьяков, М.А. Басин. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 17 с. - ISBN 978-5-4458-6735-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226144 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1
13.	Тренинг уверенности в межличностных отношениях : учебное пособие / В. Г. Ромек. - Санкт-Петербург : Речь, 2005. - 175 с. - (Психологический тренинг). - ISBN 5926801168	С, СР	5	0,3

14.	Вачков, И. В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе : учеб. пособие / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. - Санкт-Петербург : Речь, 2004. - 272 с. - (Мастер Класс). - ISBN 5926802849	С, СР	30	1
15.	Карделл, Ф. Д. Тренинг мужественности. Друг товарищу брат : учебное пособие / Ф. Д. Карделл. - Москва : Класс, 2005. - 304 с. - (Библиотека психологии и психотерапии). - ISBN 5863750634	С, СР	5	0,3
16.	Волков, В. Б. Тренинг социальной активности : учебное пособие / В. Б. Волков. - Санкт-Петербург : Речь, 2005. - 184 с. - (Психологический тренинг). - ISBN 5926803306	С, СР	15	1
17.	Ромек, В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях : учебное пособие / В. Г. Ромек. - Санкт-Петербург : Речь, 2005. - 175 с. - (Психологический тренинг). - ISBN 5926801168	С, СР	5	0,3
18.	Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения : учебное пособие / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. - Москва : Академия, 2007. - 96 с. - (Высшее профессиональное образование). - ISBN 978-5-7695-4212-1	С, СР	30	1
19.	Климчук, В. А. Тренинг внутренней мотивации : практикум / В. А. Климчук. - Санкт-Петербург : Речь, 2005. - 76 с. - (Психологический тренинг). - ISBN 5926803586	С, СР	5	0,3
20.	Психологический тренинг в группе : игры и упражнения / сост. Т. Л. Бука. - Москва : Изд-во института психотерапии, 2005. - 128 с. - ISBN 5899391286	С, СР	30	1
Методические разработки				
21.	Фалунина, Е. В. Методы активного социально-психологического обучения : учебно-методическое пособие / Е. В. Фалунина, Т. Н. Чекмарева. - Братск : БрГУ, 2011. - 134 с.	С, СР	52	1

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ
http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ
<http://ecat.brstu.ru/catalog>.
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
<http://biblioclub.ru>.
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань»
<http://e.lanbook.com>.
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>.
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<https://uisrussia.msu.ru/>.
8. Национальная электронная библиотека НЭБ
<http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/>.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Формы учебных занятий с обучающимися (формы обучения).

Форма обучения – это целенаправленная, четко организованная, содержательно насыщенная и методически оснащенная система воспитательного и познавательного общения, взаимодействия преподавателя с обучающимися. Выделяют следующие формы обучения: лекция, диспут, практическое занятие, семинар, экзамен (зачет).

Дисциплина «Тренинг профессионально-личностного саморазвития» ориентирована на такие формы учебных занятий, как – семинары и зачет.

I. Семинар – вид учебных занятий, при котором в результате предварительной работы над программным материалом преподавателя и студентов, в обстановке их непосредственного и активного общения решаются задачи познавательного и воспитательного характера.

Семинарская форма обучения возникла в древнегреческих и римских школах, где сообщения учащихся сочетались с диспутами, комментариями и заключениями преподавателей.

Цель такой формы обучения – углубленное изучение дисциплины, закрепление пройденного материала, овладение методологией научного познания. Немаловажным преимуществом семинаров является и формирование навыков профессиональной дискуссии. Кроме того, на таких занятиях можно легко проследить, как усвоен материал, какие вопросы и возражения появились у аудитории.

В учебно-воспитательном процессе семинарские занятия выполняют многообразные задачи, в частности:

- стимулируют регулярное изучение программного материала, первоисточников научной литературы;
- закрепляют знания, полученные при прослушивании лекций и во время самостоятельной работы;
- обогащают знаниями благодаря выступлениям товарищей и преподавателя на занятии, корректируют ранее полученные знания;

- способствуют превращению знаний в твердые личные убеждения;
- прививают навыки устного выступления по теоретическим вопросам, приучают свободно оперировать понятиями и категориями;
- предоставляют возможность преподавателю систематически контролировать как самостоятельную работу студентов, так и свою работу.

По типам проведения занятий семинары можно подразделить на:

- развернутую беседу на основании плана, предложенного преподавателем;
- устный опрос студентов по вопросам плана семинара;
- заслушивание и обсуждение докладов (рефератов) обучающихся;
- обсуждение письменных рефератов, заранее подготовленных отдельными студентами и затем до семинара прочитанных всей группой;
- комментированное чтение и анализ документов (литературы);
- теоретическую конференцию;
- семинар-коллоквиум;
- семинар-дискуссия;
- консультацию.

По форме проведения занятий, различают следующие виды семинарских занятий:

- 1) Семинар – групповые консультации;
- 2) Семинар – дискуссия;
- 3) Семинар – развернутая беседа с обсуждением доклада;
- 4) Семинар – обсуждение письменных рефератов;
- 5) Семинар – пресс-конференция;
- 6) Семинар – круглый стол;
- 7) Семинар – «малых полемических групп» или «семинар-диспут».

Семинар может быть организован в рамках методов имитационных игровых технологий:

- 1) «Мозговой штурм» или «Мозговая атака»;
- 2) Баскет-метод (разбор корреспонденции, деловых бумаг);
- 3) Метод проектов;
- 4) Учебные тренинги;
- 5) Дискуссия;
- 6) Технология «Дебаты»;
- 7) Игровые технологии;
- 8) Деловая игра;
- 9) Организационно-деятельностные игры (ОДИ);
- 10) Ролевые игры (РИ);
- 11) Компьютерные игровые симуляции (game-based learning).

Семинар может быть организован в рамках методов имитационных неигровых технологий, к которым относят следующие методы:

- 1) Кейс-метод;
- 2) Метод развивающейся кооперации;
- 3) Проблемное обучение или технология «Обучение в сотрудничестве»;
- 4) Методы группового решения творческих задач:
 - «Метод Дельфи»;
 - Метод дневников;
 - Метод 6-6;
- 5) Методы анализа конкретных ситуаций (АКС):
 - Инцидент;
 - Казус;
 - Последовательные ситуации;
 - Метод «разбора критических случаев»;
 - Метод «лабиринта действий»;
- 6) Методы практических проблемных задач:
 - Методы с применением затрудняющих условий;
 - Метод временных ограничений;

- Метод внезапных запретов;
- Метод новых вариантов;
- Метод абсурда.

Зачет) – проверка знаний обучающихся, выявление их навыков и умений применения знаний при решении профессиональных задач.

Процедура проведения учебных занятий с обучающимися.

Семинарские занятия.

Семинар – своеобразный коллективный труд, при котором студенты и преподаватель объединяются в один общий процесс его подготовки и проведения. Для студентов главная задача состоит в том, чтобы усвоить содержание учебного материала темы, которая выносится на обсуждение, подготовиться к выступлению и дискуссии. Преподаватель помимо собственной подготовки к семинару должен оказать действенную методическую помощь студентам.

Желательно, чтобы в процессе подготовки преподавателя к семинарскому занятию был составлен рабочий план проведения семинара, в котором могут быть отражены следующие вопросы: цель занятия, тезисы вступительного слова, основные вопросы семинара с указанием литературы, краткое изложение содержания основных вопросов (если необходимо), тема доклада (сообщения) и литература для его подготовки, перечень дополнительных проблемных вопросов, задачи и упражнения, перечень используемых технических средств обучения, а также при необходимости графических схем, фамилии обучаемых, которых необходимо привлечь к обсуждению вопросов, а также тезисы заключительного слова.

Методическое руководство подготовкой студентов к семинару включает в себя:

- 1) определение содержания самостоятельной работы;
- 2) проведение консультаций;
- 3) осуществление контроля подготовки студентов к занятию и качества отработки литературы, рекомендованной к семинару;
- 4) методическую помощь докладчику, если на занятии предусмотрено заслушивание докладов.

Начинается семинар со вступительного слова преподавателя (5-7 мин.), в котором озвучивается тема семинара, обращается внимание на узловые проблемы для обсуждения, указывается порядок проведения занятия.

Важнейшей частью семинарского занятия является обсуждение вопросов или доклад. В зависимости от формы занятия преподаватель, сформулировав первый вопрос, предлагает выступить желающим или сделать сообщение, заранее подготовленное студентами. Эффективность семинара во многом зависит от содержания выступлений, докладов, рефератов студентов. Поэтому преподавателю важно определить к ним требования, которые должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль студентов.

Порядок ведения семинара может быть самым разнообразным, в зависимости от его формы и тех целей, которые перед ним ставятся. Но в любом случае необходимо создавать на нем атмосферу творческой дискуссии, живого, заинтересованного обмена мнениями. Однако дискуссия не самоцель. Она полезна, если способствует глубокому усвоению обсуждаемого вопроса. В ходе семинара важно, чтобы студенты внимательно слушали и критически оценивали выступления товарищей. Руководителю семинара не следует сразу после выступления студента делать ему замечания. Лучше предоставить эту возможность самим участникам семинарского занятия.

Важным элементом семинарского занятия является заключительное слово преподавателя. Оно может быть как общим в конце семинара, так и частным - после обсуждения отдельного вопроса плана семинара. В заключительном слове в конце семинара преподаватель:

- 1) дает общую оценку занятия (уровень подготовленности обучаемых к семинару, активность участников, степень усвоения проблем);
- 2) осуществляет анализ и оценку выступлений, соблюдая при этом объективность и исключительную корректность;
- 3) кратко раскрывает вопросы, не получившие глубокого освещения на семинаре;
- 4) дает задание на дальнейшую работу.

Успешное проведение семинарских занятий во многом обусловлено выбором наиболее рациональной формы их проведения. Рассмотрим методику проведения некоторых из них.

Глубокому и осмысленному усвоению учебного материала способствует дискуссия на семинаре.

Семинарское занятие представляет собой особую форму организации учебного процесса, в ходе которого обучающийся должен приобрести умения получать новые учебные знания, их систематизировать и концептуализировать; оперировать базовыми понятиями и теоретическими

конструктами учебной дисциплины; решать познавательные задачи; логично выстраивать устные и письменные тексты.

Целью семинарских занятий является приобретение обучающимися новых знаний, умений и навыков, необходимых для профессиональной деятельности, развитие у них гуманитарного мышления и интеллектуальных способностей как средства индивидуального освоения учебной дисциплины.

При подготовке к семинарским занятиям следует уделять внимание усвоению *базовых понятий, а так же практико-ориентированных методов, методик, упражнений и технологий*. При этом важно не просто «заучивать» то или иное понятие, а самостоятельно конструировать его содержание. В процессе этого конструирования необходимо показать, какую предметную область определяет понятие, а затем охарактеризовать ее черты (признаки, функции). С целью приобретенных навыков усвоения знаний эмпирического характера путем их формализации важно выполнять задания, связанные с построением таблиц и схем (структур) тематического содержания.

Решение познавательных психолого-педагогических задач способствует активизации познавательной самостоятельности обучающегося и развитию логики педагогического мышления.

Формы проведения семинарских занятий.

1. Семинар-дискуссия – метод активного включения обучаемых в коллективный поиск истины, повышающий интенсивность и эффективность учебного процесса. Она требует от студентов напряженной самостоятельной работы, рождает у каждого из них потребность высказать собственную точку зрения, свое мнение по обсуждаемому вопросу. Дискуссия на семинаре возникает разными путями:

- непроизвольно, стихийно, как реакция на нестрогое изложение материала, ошибочную формулировку или неоднозначное понимание обсуждаемого вопроса участниками семинара;
- планируется и организуется преподавателем.

Дискуссия на семинаре должна быть доброжелательной и корректной. Ее участники должны проявлять принципиальность и последовательность в суждениях, ответственность за свое выступление, что выражается в научной весомости замечаний и контраргументов, содержательности выражаемой мысли, точности в определении понятий.

Дискуссия создает условия эффективного накопления теоретических и фактических знаний, решается задача самостоятельной подготовки обучающихся, приобретения ими ораторских навыков и возможность практически применять полученную педагогическую информацию.

Особое место в структуре семинарского занятия занимают *учебные доклады*, которые позволяют обучающимся продемонстрировать теоретические и эмпирические знания, умения систематизировать и концептуализировать педагогическую информацию, содержащуюся в учебных и научных текстах, в соответствии с планом доклада.

Готовясь к докладу, надо прочитать рекомендованную литературу и составить простые планы прочитанных текстов, а затем составить план доклада.

2. Семинар – развернутая беседа с обсуждением доклада.

Проводится на основе заранее разработанного плана, по вопросам которого готовится вся учебная группа. Основными компонентами такого занятия являются: вступительное слово преподавателя, доклад обучаемого, вопросы докладчику, выступления студентов по докладу и обсуждаемым вопросам, заключение преподавателя.

Развернутая беседа позволяет вовлечь в обсуждение проблем наибольшее число обучаемых. Главная задача преподавателя при проведении такого семинарского занятия состоит в использовании всех средств активизации: постановки хорошо продуманных, четко сформулированных дополнительных вопросов, умелой концентрации внимания на наиболее важных проблемах, умения обобщать и систематизировать высказываемые в выступлениях идеи, сопоставлять различные точки зрения, создавать обстановку свободного обмена мнениями. Данная форма семинара способствует выработке у обучаемых коммуникативных навыков.

Как правило, темы докладов разрабатываются преподавателем заранее и включаются в планы семинаров. Доклад носит характер краткого (15-20 мин.) аргументированного изложения одной из центральных проблем семинарского занятия. В ходе такого рода семинаров могут быть заслушаны фиксированные выступления по наиболее важным, но трудным вопросам, а также аннотации новых книг или научных статей, подготовленные по заданию преподавателя.

3. Семинар – обсуждение письменных рефератов.

На занятии на обсуждение выносятся, как правило, 1-2 письменных реферата. Желательно, чтобы все студенты учебной группы либо специально выделенные оппоненты познакомились заранее с рефератом, автор которых в течение 15-20 мин. излагает основное его содержание. После ответа на вопросы и выступления оппонентов развертывается дискуссия по проблемам, поднятым в работе. В

конец занятия преподаватель оценивает содержание реферата, методику сообщения автора, а также выступления оппонентов и всех участников семинара.

Основным недостатком такой формы занятий является то, что она не стимулирует обстоятельной подготовки к занятию всех студентов. Однако через разработку рефератов студенты приобщаются к научно-исследовательской работе.

4. Семинар – пресс-конференция.

Является одной из разновидностей семинара - обсуждения докладов. По каждому вопросу плана семинара преподавателем назначается группа обучаемых (3-4 человека) в качестве экспертов. Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов по ней. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечает докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. Как известно, способность поставить вопрос предполагает подготовленность по соответствующей теме. И чем основательнее подготовка, тем глубже и квалифицированнее задаются вопросы. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводят сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются и другие вопросы плана семинарского занятия. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

5. Семинар – круглый стол.

Для участия в данном семинаре приглашаются специалисты-ученые, деятели искусства, представители общественных организаций, государственных органов и т.п. В процессе коллективной работы вместе с руководителем семинара и приглашенными специалистами студенты обмениваются информацией, усваивают новые знания, учатся спорить, убеждать, анализировать. Такие семинары демонстрируют демократичность, активный характер обсуждения вопросов, побудительность к самостоятельному творческому мышлению.

Как правило, круглый стол начинается с выступления преподавателя, затем сообщения делают участники семинара (одно-два выступления по 10-12 мин.). После этого специалисты отвечают на вопросы, которые преподаватель получил в процессе подготовки круглого стола и/или во время его. В ходе обсуждения этих вопросов студенты вступают в диалог с приглашенными специалистами, выражают свое отношение к рассматриваемым проблемам. Специалисты также получают возможность представить свою точку зрения на указанную проблему. Завершается круглый стол подведением итогов преподавателем. Он анализирует глубину раскрытия проблем и актуальность вопросов, поставленных на семинаре, организацию, методику, степень участия студентов в обсуждении, благодарит гостей.

Важным достоинством круглого стола является широкая возможность получить квалифицированные ответы по наиболее актуальным и сложным для самостоятельного осмысления проблемам и высказать, в свою очередь, их понимание студентом.

6. Семинар – «малых полемистических групп» (форма семинара-диспута).

На таком занятии проверяется способность обучаемых к поиску истины на основе полученных знаний и сформировавшихся убеждений, вырабатываются навыки ведения дискуссии по сложным проблемам.

На обсуждение выносятся, как правило, 2-3 вопроса. В соответствии с ними создаются «малые полемические группы» - по две на каждый вопрос. Одна из них раскрывает суть проблемы и предлагает ее решение, а другая выступает в качестве оппонентов, выдвигает контраргументы и свое понимание путей выхода из создавшейся ситуации.

Успех здесь во многом зависит от преподавателя - руководителя семинара, который выступает в качестве режиссера, от его умения создать на занятии психологический комфорт, обстановку свободы и раскованности участников семинара, от строгого соблюдения этики дискуссии. Семинар-диспут требует основательной подготовки от всех его участников, особенно ведущих полемических групп. В заключительном слове преподаватель оценивает результаты дискуссии, работу на семинаре полемических групп и их ведущих, а также каждого участника семинарского занятия в отдельности.

Особое место в подготовке и проведении семинара занимает консультационная работа преподавателя. Консультации могут быть двух видов - групповые и индивидуальные. На групповой консультации преподаватель называет тему предстоящего семинарского занятия, вопросы и порядок их обсуждения; дает краткий обзор источников и раскрывает их значение для наиболее полного рассмотрения соответствующих теоретических проблем. При этом он обращает внимание на наиболее сложные вопросы, которые могут вызвать затруднения, дает советы о путях их преодоления; рекомендует наиболее целесообразные способы организации самостоятельной работы. Проведение индивидуальных консультаций проводится преподавателем в специально отведенное время. В этом случае к нему за помощью могут обратиться как те, кто испытывает трудности в

изучении данной темы, так и студенты, которые хотели бы более глубоко разобраться в вопросах семинара.

7. Метод деловой поездки (или «выездной семинар»).

Данный метод предполагает организацию выездных занятий для проведения их в реальной обстановке практической деятельности участников. Такие занятия необходимы для получения обучаемыми конкретных наглядных представлений, связанных с профессиональной деятельностью. Затем детали, отдельные части данного конкретного процесса изучаются в аудитории подробным образом.

8. Семинар – «Мозговой штурм» (англ. Brainstorming) – один из наиболее часто используемых методов стимулирования творческой активности, позволяющий найти решение какой-либо сложной проблемы. Основной принцип мозгового штурма заключается в том, что никто не должен высказывать оценку или критику в адрес любой идеи, возникшей в ходе обсуждения. Метод мозгового штурма предполагает, что каждый человек в какой-то степени обладает творческими способностями, но определенные внутренние и социальные факторы не позволяют ему в полной мере использовать свой творческий потенциал. В ходе мозгового штурма все ограничения убираются, и потенциал может быть использован в полной мере.

Метод «мозгового штурма» возник в 30-е году прошлого столетия как способ группового продуцирования новых идей. В основе идеи этого метода лежит противопоставление творческого и критического мышления. При организации «мозговой атаки» исходят из предложения, что при обычных приемах обсуждения и решения проблем возникновению новаторских идей препятствуют контрольные механизмы сознания, которые сковывают поток этих идей подавлением привычных, стереотипных форм принятия решений. Тормозящее влияние оказывают так же боязнь неудачи, страх выглядеть смешным и т.д. Данная технология в таком случае представляется как средство стимулирования интеллектуальных творческих способностей, при котором участникам работы предлагается высказывать как можно больше вариантов управленческого решения, в т.ч. самых фантастических.

Студенты разбиваются преподавателем на две группы: на тех, кто должен предложить новые варианты решения нужной задачи – «генераторов идей», и членов комиссии, которые будут обрабатывать предложенные материалы – «критиков». Задача «генераторов» состоит в том, чтобы набросать как можно больше предложений, идей относительно возможностей решения обсуждаемой проблемы. Идеи могут быть любыми, неаргументированными и даже фантастическими. Задача «критиков» – выбрать из предложенных идей лучшие.

Процедура проведения занятий по методу «мозгового штурма» состоит из следующих этапов:

1. **Формулирование проблемы**, которую необходимо решить, обоснование задачи для поиска решения. Определение условий групповой работы, знакомство с правилами поведения в процессе «мозгового штурма». Формирование рабочих групп по 5-7 человек и отдельно экспертной группы «критиков», в обязанности которой на следующем этапе будут входить разработка критериев, оценка и отбор лучших из выдвинутых идей.

2. **Разминочная сессия**, т.е. упражнения на быстрый поиск ответов на вопросы. Задача этого этапа – помочь участникам максимально освободиться от воздействия психологических барьеров (неловкости, стеснительности, замкнутости, скованности и пр.).

3. **Рабочая сессия**, т.е. сам «штурм» поставленной проблемы. Еще раз уточняются задачи, напоминаются правила поведения в ходе работы. Генерирование идей начинается по сигналу руководителя во всех рабочих группах. К каждой группе прикрепляется один эксперт, в задачу которого входит фиксирование на доске или большом листе бумаги все выдвигаемые идеи.

4. **Экспертиза** – оценка собранных идей и отбор лучших из них в группе «критиков» на основе разработанных ими критериев. Рабочие группы в это время отдыхают.

5. **Подведение итогов** – общее обсуждение результатов работы групп, представление лучших идей, их обоснование и публичная защита. Принятие общего группового решения, его фиксация.

Любой участник на каждом этапе «мозговой атаки» имеет возможность для высказывания в строго лимитированное время, обычно в пределах от одной до трех минут.

Ведущий «мозговую атаку» не имеет права комментировать или оценивать высказывания участников. Но может прервать участника, если он высказывается не по теме или исчерпал лимит времени, а также в целях уточнения сути высказанных предложений.

Основное условие результативного проведения занятий по типу «мозговой атаки» связано с готовностью студентов свободно высказывать нестандартные решения. Лучшие результаты достигаются при определенных навыках участия в «мозговых атаках». Поэтому учебные «мозговые атаки» полезны, так как вырабатывают у студентов правила их проведения и формируют навыки для реальных «мозговых атак» (как и других форм обучения).

Еще одной важной чертой данного метода является то, что он может быть включен в качестве вспомогательного в другие, как правило, игровые методы активного обучения.

Примечание. В последние годы широкое распространение получил «электронный мозговой штурм» (online brainstorming), использующий интернет-технологии. Он позволяет почти полностью устранить «боязнь оценки», т.к. обеспечивает анонимность участников, а также дает возможность решить ряд проблем традиционного мозгового штурма.

9. Баскет-метод (разбор корреспонденции, деловых бумаг).

Баскет-метод – это метод обучения, который предполагает выполнение студентами роли сотрудников, которым нужно разобрать накопившиеся запросы, письма, служебные записки, отчеты, факсы и пр. и по каждому принять решение. Он основан на работе с документами и бумагами, относящимися к повседневной деятельности какого-либо учреждения (фирмы, офиса и т.д.).

Это своеобразный тип деловой игры и методика проведения такого занятия предполагает несколько этапов. В начале занятия преподаватель каждому студенту описывает роль, которую тот должен сыграть, а именно: сферу ответственности, должностную инструкцию, общий контекст и пр. Затем студентам предоставляют материалы, по каждому из которых они должны принять решение в течение определенного срока: ответить или проигнорировать, что именно, как и в каком порядке ответить. В заключении занятия преподаватель проводит завершающую беседу со студентами, анализируя правильность решения поставленных перед ними задач.

Особенность метода состоит в том, что студент получает весь объем документов одновременно (структурированных или в беспорядке), и вынужден для принятия решений пообщаться со множеством людей, чтобы собрать нужную информацию. Его цель – занять позицию человека, ответственного за работу с «входящими документами», и справиться со всеми задачами, которые она подразумевает. В папке могут находиться письма от сторонних организаций, служебные записки от руководителей смежных или подчиненных подразделений, от специалистов; исходящие письма, подготовленные на подпись; докладные и даже документы частного характера, не относящиеся к делу или выходящие за пределы компетенции данного руководителя.

Метод обучения «Разбор корреспонденции» позволяет развить такие компетенции, как умение принимать решения, анализировать информацию, коммуникационные навыки межличностного общения, прогнозирование результатов своей деятельности.

10. Метод проектов

Метод проектов – это совокупность учебно-познавательных приемов, которые позволяют решить ту или иную проблему в результате самостоятельных действий студентов с обязательной презентацией этих результатов.

В основе метода проектов лежит развитие познавательных навыков студентов, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического и творческого мышления. Для него характерны следующие приемы: определение источников информации; способов ее сбора и анализа, а также установление способа представления результатов (формы отчета). Устанавливаются процедура и критерии оценки результата и процесса разработки проекта, обязательное распределение заданий и обязанностей между членами команды.

Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность обучающихся – индивидуальную, парную, групповую, которую они выполняют в течение определенного отрезка времени. С другой стороны метод проектов – это совместная деятельность преподавателя и студента, направленная на поиск решения возникшей проблемы. Метод проектов всегда предполагает решение какой-то проблемы.

Метод проектов позволяет удачно сочетать черты исследовательского, творческого, информационного проекта и одновременно ориентирован на междисциплинарные связи.

Проекты подразделяются на: научные, обучающие, сервисные, социальные, творческие, рекламно-презентационные.

Как правило, в университетах наиболее привычными являются научные проекты, одним из вариантов которых можно считать курсовые и дипломные работы, а также некоторые виды активности в рамках учебных и производственных практик.

Разработка курсового или дипломного проекта (работы) решает проблему взаимосвязи теории и практики, придает профессиональную направленность обучению и повышает его качество. Кроме того, защита проекта с обязательным предложением конкретных конструктивных рекомендаций учит студентов технологически грамотно, логично излагать свои мысли, убеждать в необходимости и правильности принятого решения.

Изучение теоретического материала проводится в форме самостоятельной работы на опережающей основе. Это означает, что студенты изучают тему программы, которая ранее могла

быть не представлена на занятии, при помощи учебников, справочников, литературы, источников, образовательных Интернет-ресурсов.

11. Учебные тренинги

Учебный тренинг (англ. training от train – обучать, воспитывать) – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и личностных качеств. Под ним понимается интенсивная кратковременная (2 часа) форма обучения в составе группы (10-12 чел.), направленная на усвоение теоретического материала и его закрепление, а также формирование умений профессиональной деятельности. В учебных тренингах обычно широко используются методы деловых, ролевых и имитационных игр, упражнений, творческих заданий, диалогов, «мозговых штурмов», разбора конкретных ситуаций и групповые дискуссии.

12. Дискуссия

Дискуссия – технология, рекомендуемая для формирования компетенций, позволяющих студенту стать субъектом межличностных отношений в коллективе. Благодаря приобретению опыта участия в дискуссиях, формируются многие составляющие коммуникативной компетенции. Как средство формирования коммуникативной компетентности может использоваться при изучении основных учебных предметов и на специальных занятиях, посвященных освоению методов ведения самой дискуссии. Культура дискуссии предполагает соблюдение каждым участником определенных норм и правил, освоение которых и приводит к формированию компетенций в общении. Это свободный обмен мнениями, уважение к мнению каждого участника дискуссии, терпимость к критике и др.

При проведении дискуссии необходимо, чтобы студенты-участники ясно представляли себе предмет, общие рамки дискуссии и порядок ее проведения. Организуя дискуссию, преподаватель создать благоприятную, психологически комфортную обстановку. Рассадить участников в круг. Кроме того, важно предварительное прояснение темы, вопроса. Вводная часть строится так, чтобы актуализировать имеющиеся у участников знания, ввести необходимую информацию, создать интерес к проблеме.

Существует несколько вариантов организации вводной части дискуссии

1. Краткое предварительное обсуждение вопроса в малых группах
2. Введение темы разговора через заранее поставленное перед одним или двумя участниками задание выступить с вводным проблемным сообщением, раскрывающим постановку проблемы
3. Использование краткого предварительного опроса по теме

Любой из вариантов не должен занимать много времени, чтобы можно было быстрее перейти к дискуссии.

Приемы введения в дискуссию

- описание конкретного случая из жизни
- использование текущих новостей
- ролевая игра
- демонстрация кинофильма
- инсценировка, ролевое разыгрывание какого-либо эпизода
- магнитофонные записи
- стимулирующие вопросы – особенно типа: что? как? почему? что произошло, если бы...?

Для эффективного проведения дискуссии необходимо предпринять ряд последовательных шагов:

1. Распределить роли-функции в дискуссионной группе (ведущий (организатор), аналитик, протоколист, наблюдатель).

2. Определить порядок работы при обсуждении проблемы в дискуссионных группах (постановка проблемы; разбивка участников на группы, распределение ролей в малых группах, пояснение руководителя о том, каково ожидаемое участие участников в дискуссии; обсуждение проблем в малых группах; представление результатов обсуждения перед всем коллективом; продолжение обсуждения и поведение итогов).

13. Технология «Дебаты».

Технология «дебаты» – это интеллектуальная игра, представляющая собой особую форму дискуссии, ведущейся по определенным правилам. Социализирующее значение этой технологии состоит в том, что она является механизмом приобщения студентов к нормам и ценностям гражданского общества, а также адаптации их к условиям современного общества, предполагающего умение конкурировать, вести полемику, отстаивать свои интересы.

Игровые технологии на семинарах.

Игровые технологии на семинарских занятиях классифицируют как:

1) Семинар – Игра деловая – активный метод обучения, использующий имитацию реально изучаемого объекта. Цель деловой игры – создать у обучаемых наиболее полное ощущение реальной деятельности в роли лица, принимающего решения. Это может быть имитация принятия управленческих решений в различных ситуациях путем организации коллективной деятельности по заданным правилам и нормам. Возможна имитация той или иной деятельности коллектива (предприятия, организации и т.д.) в учебных, производственных или исследовательских целях, выполняемой группой лиц на модельных примерах. На играх осваиваются методы принятия решений в многокритериальных задачах в условиях дефицита ресурсов (материальных, экономических, трудовых), информации, времени. Они заканчиваются мероприятиями, направленными на закрепление результатов занятий с игровым моделированием, проводящимися после завершения учебной игры или курса в целом.

2) Семинар – Игра дидактическая – это учебная игра, которая развивает репродуктивное и творческое педагогическое и психологическое мышление, адаптационные способности, профессиональные и коммуникативные знания, умения и навыки.

3) Семинар – Игра имитационная – это особый класс учебных, производственных, управленческих и развивающих интерактивных игр, моделирующих лишь модель среды и интеллектуальную деятельность участников, создающих многоаспектные условия для взаимодействия и коллективного принятия решений на основе индивидуальных подходов.

4) Семинар – Игра интерактивная – «Интерактивность» означает способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (человеком). Игра интерактивная – это форма, диалогового обучения, в ходе которого происходит пополнение новыми знаниями в результате взаимодействия учителя и ученика, ученика и компьютера, учеников между собой. И.И. – это тип информационного объекта, представляющий собой анимированную иллюстрацию в сочетании с набором инструментов управления, позволяющих пользователю взаимодействовать с данным информационным объектом: самостоятельно задавать начальный набор внешних условий и в режиме реального времени наблюдать за тем, каким становится поведение объекта в ответ на изменение этих условий. Интерактивная игра придает разнообразие процессу обучения, делает его увлекательным и, соответственно, усиливает эффективность восприятия и запоминания учебного материала.

5) Семинар – Игра исследовательская – связана с разработкой новых концепций, испытанием проблем и решений гипотетического характера, прогнозированием последствий и потенциальных проблем при внедрении нововведений.

6) Семинар – Игра операционная – метод обучения, помогающий отработать выполнение каких-либо специфических операций (например, сформировать навык работы с электронной почтой или пользования поисковой системой). Игра проводится в условиях, имитирующих реальные.

7) Семинар – Игра ролевая – метод обучения, при котором моделируется деятельность какой либо организации, предприятия, фирмы. Моделироваться могут события, конкретная деятельность людей (совещание, разработка проекта и т.п.), а также обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность. Сценарий игры содержит сюжет, описание структуры и назначения моделируемых процессов и объектов. Участники принимают роли различных должностей и профессий и действуют соответственно этим ролям. В зависимости от цели занятия и уровня подготовленности студентов ролевые игры могут проводиться в парах, в подгруппах по 3-6 человек. Ролевые игры в парах – наиболее простой вид методического приема. Можно использовать для парной ролевой игры анкеты, которые участники должны заполнить, задавая друг другу вопросы. Время, отводимое на эту работу, должно быть ограничено.

8) Семинар – Игра – управленческая имитационная – это игра, являющаяся имитационной моделью, которая предназначена для изучения процессов функционирования организационно-экономических систем.

9) Семинар – Тренинг – это система деятельности по отработке определенных алгоритмов учебно-познавательных действий и способов решения типовых задач в ходе обучения (тесты и практические упражнения).

10) Семинар – Активные обучение – методы, стимулирующие познавательную (мыслительную) и практическую деятельность обучающихся. Строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы. Характеризуются высоким уровнем активности обучающихся. Возможности различных методов обучения в смысле активизации учебной и учебно-производственной деятельности различны, они зависят от природы и содержания соответствующего метода, способов их использования, мастерства педагога. АМО строятся на практической направленности, игровом действе и творческом характере

обучения, интерактивности, разнообразных коммуникациях, диалоге и полилоге, использовании знаний и опыта обучающихся, групповой форме организации их работы, вовлечении в процесс всех органов чувств, деятельностном подходе к обучению, движении и рефлексии. Эффективность процесса и результатов обучения с использованием АМО определяется тем, что разработка методов основывается на серьезной психологической и методологической базе.

11) Семинар – Деловая игра.

Деловая игра – это метод, предполагающий создание нескольких команд, которые соревнуются друг с другом в решении той или иной задачи. Деловая игра требует не только знаний и навыков, но и умения работать в команде, находить выход из неординарных ситуаций и т.д.

Цель деловой игры – проявить имеющиеся знания, показать умение самостоятельно (автономно) или в кооперации (в команде) пользоваться ими, получить навыки уяснения комплексных проблем и выработки подходов к их решению. Деловая игра должна содержать игровую и учебные задачи. Игровая задача – выполнение играющим определенной профессиональной деятельности. Учебная задача – овладение знаниями и умениями.

Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей содержание игры. Продолжительность деловой игры зависит от трудоемкости и размера задачи. Есть немало задач, которые «помещаются» в два-четыре аудиторных часа. Кроме того, почти все деловые задачи сравнительно легко поддаются расчленению.

Подготовка деловой игры требует от преподавателя внимания и собранности. Если он сам составляет игровую задачу, он должен продумать ее учебные цели. Если он берет для игры готовую задачу, он обязан в нее вникнуть и со стороны игрока, и со стороны ведущего. Основными проблемами, с которыми приходится сталкиваться при проведении деловой игры, являются создание творческой, соревновательной атмосферы, вовлечение участников в игру и поддержание высокого уровня эмоциональной напряженности в течение всей игры.

Игра должна быть описана – это обязательное условие. Нельзя задавать условия и цели игры «с голоса». Количество экземпляров описания игры должно быть достаточно для всех.

Крайне важно исходить из того, что все знают правила игры, но кое-что в них забыли или неточно помнят. Поэтому необходимо раздать участникам деловой игры материал с выдержками из документов, регламентирующих наиболее «скользкие» вопросы (узлы) решения деловой задачи. Например, фрагменты из источников. Конституции законов, инструкций, постановлений, указов и др.

Деловая игра требует соблюдения некоторых последовательных шагов:

Первое – доведение задачи до участников. Распечатанный текст задачи должен быть у каждого участника (что касается условий игры, то заранее следует договориться: принимаются ли они те же, что и в реальной жизни при решении сходных задач, или же вносятся какие-либо игровые изменения).

Второе – это создание команд. Команды формируются любым образом, при этом они вправе присвоить себе какие-нибудь названия или номера.

Третье – это непосредственная работа команд.

Затем каждая команда готовит короткий (до 10 минут) устный доклад о своих подходах и методах решения задачи и о самом решении. Доклад составляется в произвольной формы. Выбор формы доклада – тоже игровой результат.

После заслушивания докладов необходимо оценить их, сравнить и подвести итоги. Это важная часть учебного процесса.

Если времени мало, то итоги подводит преподаватель. И здесь важно не сводить дело к «пьедесталу почета», определению победителя и призеров, а лучше отметить успехи каждой из команд. Если время позволяет, то подведение итогов и разбор результатов могут стать вторым туром обучения в рамках деловой игры. Тогда формируется жюри из представителей каждой команды во главе с ведущим – председателем жюри. Жюри начинает «природно» обсуждать итоги игры. В ходе такого обсуждения приоритет подчеркивания успехов или недостатков определяется в зависимости от ценностного потенциала участников. Но преподавателю стоит, ничуть не ломая избранного жюри критерия «справедливой оценки», стремиться подчеркнуть успехи каждой из групп.

Неплохо было бы выдать и специальные призы за успехи (например, книги с дарственными надписями преподавателей кафедры).

В зависимости от содержания задачи при проведении деловой игры могут потребоваться калькуляторы, учебная доска или ватман для изображения схем и формул, справочники, тексты законов и нормативных актов, а также необходимо иметь не менее двух аудиторий для работы групп.

Деловую игру желательно вести силами двух преподавателей. Некоторые моменты игры могут заставить одновременно выполнять разные функции, например, придумывать следующий игровой

поворот и удерживать группу «в игровом тоне». Но и без таких ситуаций двум преподавателям хватает работы, особенно при наблюдении за работой команд.

Деловая игра идеально подходит для группового зачета по части учебной дисциплины, а также по учебной дисциплине в целом.

12. Семинар – Организационно-деятельностные игры.

Организационно-деятельностные игры – это метод и технология работы с деятельностью в различных областях практики. Моделирование в ОДИ предполагает размышление о деятельности, однако реальное проигрывание и манипулирование с моделью отсутствуют. Существенным отличительным признаком ОДИ является то, что роли здесь условные. Различие ролевых целей обусловлено главным образом различием личных интересов участников игры.

Ведущий игры в ОДИ является центральной фигурой, организующей коллективную мысленную деятельность и выступающей посредником в процессах коммуникации и понимания. Система оценивания участниками друг друга, экспертами, ведущими по ходу игры часто отсутствует. Решения принимаются коллективно. Цель игрового коллектива превалирует над индивидуальными. Организация игры строится по принципу: групповая работа – пленарное заседание – рефлексия по поводу игры.

13. Семинар – Ролевые игры.

Ролевая игра – одна из наиболее эффективных активных форм учебного процесса, развивающая навыки свободного владения и оперативного комбинирования накопленными теоретическими и прикладными знаниями, практическим опытом и жизненными ценностными установками.

Одно из важных отличий этих игр от рассмотренных выше состоит в том, что сферой моделирования ролевой игры являются не только социально-экономические, но и культурные и социально-психологические системы. Часто в РИ присутствует совокупность моделей различных сфер человеческой жизни, что приближает ее к повседневной реальности.

Цель ролевой игры – проявить имеющиеся знания, показать умение пользоваться ими, получить навыки уяснения комплексных проблем и выработки подходов к их решению.

Выбор темы для ролевой игры предопределяется двумя ключевыми словами, свойственными этой форме занятий: «ролевая» и «игра».

Слово «ролевая» означает, что все участники распределяются на различающиеся составные части и образуют некую структуру, целостность которой достигается именно взаимодействием различающихся и самостоятельно действующих частей. Как раз такой тип взаимодействий характерен для общественных процессов. Ролевая игра потому и подходит для учебного освоения общественных проблем и действий, что может в форме игрового распределения ролей уподобить учебную группу реальному обществу или отдельному общественному процессу, в учебной форме повторить, скопировать, имитировать общество или его отдельный процесс.

Отсюда вывод: играть надо общество, тема должна быть «из жизни общества».

Слово «игра» означает, что занятие строится в стиле учебного спектакля, сценарием которого являются представления обучающихся об обществе в целом или отдельном общественном процессе. Игровой характер занятия открывает свои богатые возможности для обучения: можно разыграть (а значит, и глубже понять) роль любого общественного субъекта. Эта особенность позволяет выбрать для ролевой игры любую тему, при изучении которой нужно понять взаимодействие социальных сил и институтов, противоречивость и связанность их интересов.

Как все игры, этот метод требует обязательного выполнения некоторых предварительных шагов.

1. Поскольку полноценная ролевая игра требует продолжительного времени (иногда захватывает и несколько учебных занятий), то необходимо решить, будет ли группа работать частично вне аудитории (т.е. дополнительно) или же только в аудитории, и только в пределах времени занятия.

2. Далее надо разбиться на ролевые группы. Если тема ролевой игры охватывает масштабы общественных проблем, то участники делятся по желанию на несколько частей («партий»), имитируя (разыгрывая) тем самым реальное разделение населения России на общественные группы, а также на представляющие их интересы политические и социальные силы и учреждения. Они могут быть названы сходными с настоящими или условными именами. Участники могут выступать и без попыток имитации, а с позиций своих реальных организаций и партий или от себя лично. Но все же число ролей («партий») должно быть в игре небольшим – до 6–7, иначе дискуссия станет труднообозримой, не сфокусированной на ключевых общественно значимых расхождениях и возможных согласованиях интересов и действий.

3. Важная и притом очень развивающая часть игры – работа по ролевым группам. Ни в коем случае нельзя миновать эту стадию, поручая разработку роли одному из членов группы. В этом

случае остальные в группе от игры отключаются. Важна не внешняя эффектность роли, важен обучающий эффект – активное участие каждого в коллективном размышлении.

4. Затем каждая ролевая группа готовит короткий (до 10 минут) устный доклад для дискуссии. Эффект работы намного выше, если группа готовит письменный документ (меморандум) о своей позиции, поскольку описать – значит напрячь мысль. Доклад (устный или письменный) составляется в произвольной форме. Но в нем следует заранее обозначить непереносимые содержательные моменты. Они помогут обеспечить единое пространство для межгрупповых дебатов.

На занятии проводятся **дебаты** с целью составления согласованного документа.

Составление документа – повод для активизации **дискуссии**. Задача дебатов – поучиться аргументировать отстаиваемую позицию, *понимать чужие позиции*, уметь выделить в них неприемлемое и не мешающее политическому компромиссу. Участники могут в игре как отстаивать свою, так и имитировать чужую позицию. Главное требование – делать это со знанием предмета имитации, не допускать искажений.

Преподаватель, имея свою собственную четкую идейную позицию, в дебатах участвует как наблюдатель («спикер»), оценивающий не идейные взгляды участников (они, естественно, разные), а уровень профессионализма в понимании существа идеологий и программ. Студенты не только разрабатывают роль по существу, содержательно, но и могут представлять реальных персонажей, реальных прототипов их ролей в жизни (президента, премьера, лидеров партий, известного директора предприятия и т.п.). Это эмоциональная составляющая игры: пусть себе будет, если помогает добиться учебного эффекта.

Преподаватель, ведущий игру, должен быть готов консультировать группы при разработке ролей. Он также предоставляет список литературы, ознакомление с которой поможет содержательнее имитировать (разыгрывать) роли.

В ходе дебатов обязанность преподавателя – не откладывая, корректировать искажение роли по существу. Это приносит нужный обучающий эффект.

В конце требуется подвести итог дебатам и всей игре.

При применении метода ролевых игр организаторам следует придерживаться некоторых рекомендательных указаний:

1. Необходимо тщательно разрабатывать план ролевой игры, имея литературу для разработки ролей или досье материалов для основных ролей. Желательно иметь не менее двух аудиторий для работы групп, поскольку разработка ролей дело творческое.

2. Эффективность ролевых игр определяется новизной переживания, поэтому если их использовать при каждом удобном случае, то ценность этой интерактивной технологии снижается.

3. Численность рабочих групп должна быть небольшой (до 10 человек). Такая численность позволяет создать неформальную творческую обстановку, способствующую продуктивному обучению.

4. Желательно привлекать к ролевой игре помощников. Ими могут быть другие преподаватели или аспиранты, ведущие исследование по теме игры.

5. При возможности делайте видеозапись, которая обеспечит обратную связь и подтвердит те или иные положения.

Стоит сказать, что существует также целый ряд методов, реализующихся в основном за пределами образовательной среды, в сфере управления или экономики, но могущих найти частичное применение и в вузовской практике. И одним из таких методов или инновационной формой организации обучения являются **компьютерные игровые симуляции (game-based learning)**, которые все больше и больше становятся мощным средством формирования таких навыков, как навыки ведения переговоров, управления конфликтом, клиентскому обслуживанию и т.д.

Отличает же компьютерные симуляции от традиционных игровых методов - практическая направленность компьютерных симуляций, персональная обратная связь; возможность моделирования стандартных и нестандартных ситуаций, уровней сложности и т.д.; разнообразные формы реализаций компьютерных симуляций.

14) Семинал – Кейс-метод.

Кейс-метод – это описание ситуации, действительных событий, имевших место в процессе профессиональной деятельности в словах, цифрах и образах, в которых надо предложить варианты действий. (В нашем случае кейс – это «случай», «ситуация» и не путать с другим его переводом – «чемодан», «сумка», «папка»). В данной технологии учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы.

Технология *case-study* («кейс-стади») используется практически всеми бизнес-школами мира в обучении будущих менеджеров применять теоретические знания на практике. В основе метода лежит теория *Experiential learning* - практикующего научения.

Метод кейсов был разработан в 20-е годы в Гарварде. В настоящее время существует две классических школы кейс-стади: Гарвардская и Манчестерская (американская и западноевропейская).

Их принципиальное отличие в следующем:

- американские кейсы больше по объему (20-25 страниц текста, плюс 8-10 страниц иллюстраций). Гарвардские кейсы предполагают поиск обучающимися единственно верного решения;

- в Западной Европе кейсы как минимум в 1,5-2 раза короче. В Манчестерской школе предполагается многовариантность: здесь не должно быть одного правильного решения.

С точки зрения получаемого результата ситуации кейсы можно разделить на проблемные и проектные. В проблемных ситуациях результатом является определение и формулирование основной проблемы, и всегда присутствует оценка сложности решения. Для проектных ситуаций в качестве результата выступает программа действий по преодолению обнаруженных проблем.

Различают три типа кейсов:

1. Практические кейсы, отражающие реальные жизненные ситуации;
2. Обучающие кейсы, основной задачей которых выступает обучение;
3. Научно-исследовательские кейсы, ориентированные на осуществление исследовательской деятельности.

В практике высшей школы встречаются следующие виды кейсов:

КЕЙСЫ-СЛУЧАИ

Это очень краткие кейсы, описывающие один случай. Кейсы этого типа могут использоваться во время лекции или урока для демонстрации того или иного понятия или как тема для обсуждения. Их можно быстро прочитать, и обычно они не требуют от студентов специальной подготовки до начала занятий. Кейсы-случаи полезны при знакомстве с методом кейсов.

Вспомогательные кейсы

Основная цель такого кейса – передать информацию. Это интереснее, чем традиционное чтение или изучение раздаточного материала. Студенты гораздо лучше воспринимают информацию, представленную в виде кейса, чем если бы она была в безличном документе. Типичный вспомогательный кейс может быть использован как основа, на базе которой обсуждаются другие кейсы.

КЕЙСЫ-УПРАЖНЕНИЯ

Такие кейсы дают студенту возможность применить определенные приемы и широко использовать материал кейсов, когда необходим количественный анализ. Манипулировать цифрами в контексте реальной ситуации гораздо интереснее, чем делать простые упражнения.

КЕЙСЫ-ПРИМЕРЫ

При упоминании слова «кейс» обычно на ум приходят именно этот тип кейсов. Студенту необходимо проанализировать информацию из кейса и выявить наиболее важные связи между различными составляющими. Обычно здесь встает вопрос: почему все произошло неправильно, и как этого можно было избежать?

КОМПЛЕКСНЫЕ КЕЙСЫ

Такие кейсы описывают ситуации, где значимые аспекты спрятаны в большом количестве информации, большая часть которой несущественная. Задача студента – отделить важные аспекты от мало значимых и не отвлекать на них внимания. Сложность может состоять в том, что выделенные аспекты могут быть взаимосвязаны.

КЕЙСЫ-РЕШЕНИЯ

Эти кейсы – сложнее. Студентам необходимо решить, что они будут делать в сложившихся обстоятельствах, и сформулировать план действий. Для этого студенту необходимо разработать ряд обоснованных подходов и потренироваться в выборе подхода, который больше всего нацелен на успех.

С помощью технологии *case-study* студент учится:

- видеть проблемы
- анализировать профессиональные ситуации
- оценивать альтернативы возможных решений
- выбирать оптимальный вариант решения
- составлять план его осуществления
- развивать мотивацию
- развивать коммуникационные навыки и умения

Процесс создания кейса состоит из нескольких этапов:

1. В первую очередь **необходимо сформировать цели кейса**, определить основные проблемы и вопросы, которые будут находиться в центре внимания кейса (например, проблемы стратегического

управления предприятием, финансовые проблемы, маркетинговая деятельность компании, проблемы управления персоналом и т.д.)

2. После определения общего направления следует **этап построения программной карты кейса**, состоящей из основных тезисов, которые необходимо воплотить в тексте.

3. **Поиск институциональной системы** (фирма, организация, ведомство и т.д.), которая имеет непосредственное отношение к тезисам программной карты кейса. Сбор информации в институциональной системе относительно тезисов программной карты кейса. Построение или выбор модели ситуации, которая отражает деятельность института; проверка её соответствия реальности.

4. Далее необходимо **определиться с общей структурой кейса**. Информация в нем может подаваться в хронологической последовательности или согласно некоторой модели или схемы (например, краткая история компании, структура собственности, организационная структура управления, производственный процесс и ассортимент выпускаемой продукции и т.д.). К структурированию и реорганизации информации можно привлечь студентов, работающих над кейсом.

5. **Написание текста кейса.**

6. **Диагностика правильности и эффективности кейса**; проведение методического учебного эксперимента, построенного по той или иной схеме, для выяснения эффективности данного кейса.

7. **Подготовка окончательного варианта кейса.**

8. **Внедрение кейса в практику обучения**, его применение при проведении учебных занятий, а также его публикацию с целью распространения в преподавательском сообществе (в случае, если информация содержит данные по конкретной фирме, необходимо получить разрешение на публикацию).

9. **Подготовка методических рекомендаций** по использованию кейса: разработка задания для студентов и возможных вопросов для ведения дискуссии и презентации кейса, описание предполагаемых действий студентов и преподавателя в момент обсуждения кейса.

Учебная проблемная ситуация также может быть подготовлена на основе информации, собранной студентами при прохождении ими обязательной практики или в ходе написания проектов и дипломных исследований.

Традиционный подход к обучению на основе кейсов предполагает, что сначала каждый студент изучает кейс самостоятельно, а потом обсуждает его в небольшой группе. После этого проводится обычный семинар для всех студентов потока.

Способы применения кейсов.

Учебное занятие с использованием методов решения задач или анализа конкретной ситуации предполагает, что:

- в процессе **индивидуальной работы** студенты знакомятся с материалами ситуации (задачей) и готовят свои документы по вопросам, представленным в схеме анализа;

- в ходе **групповой работы** (по 5-6 человек) происходит согласование различных представлений о ситуации, основных проблемах и путях их решения, нахождение взаимоприемлемого варианта решения, доработка и экспертиза предложений, оформление предложения в виде текста и плакатов для презентации на сессионном заседании;

- в процессе **сессионной работы** каждая из малых групп представляет собственный вариант решения ситуации (задачи), отвечает на вопросы участников других групп и уточняет свои предложения, а после окончания докладов дает оценку или выражает отношение к вариантам решения, предложенным другими группами.

Итогом работы над кейсом является как устное обсуждение сформулированных проблем, так и письменные отчеты студентов. Преимущество письменных ответов на вопросы кейса заключается в том, что преподавателю легче отследить логику решения студентами проблемы, умение ими использовать теоретических моделей и т.д. Часто оказывается полезным совмещение обеих форм.

Эффективность учебного процесса зависит от удачно поставленных вопросов, задаваемых студентам, внимательного слушания и конструктивных ответов.

В сочетании с лекционными занятиями, проводимых в рамках учебных курсов, кейсы могут использоваться по трем основным направлениям.

- Кейс, предложенный студентам в начале лекционного курса, позволит им ознакомиться с вопросами и проблемами, которые предполагается рассмотреть на будущих лекциях.

- Использование кейса в конце лекционного курса позволяет студентам понять как можно применить изученные в ходе лекций теоретические модели и подходы для решения конкретной проблемы.

- Преподаватель может на всем протяжении курса пояснять рассматриваемые в ходе лекций проблемы на примере конкретных ситуаций.

Кейсы могут быть использованы для проведения устных и письменных экзаменов. В ходе устного экзамена студенту можно предложить обсудить небольшой кейс, используя для этого теории, рассмотренные в ходе лекционного курса. Письменный экзамен продолжительностью 4-5 часов может проводиться в форме написания ответов на поставленные в кейсе вопросы.

Навыки составления и работы с кейсами помогут студентам и в их исследовательской работе над курсовыми и дипломными проектами.

15) Семинар – «Проблемное обучение» или «Обучение в сотрудничестве».

Цель этой технологии состоит в формировании умений эффективно работать сообща во временных командах и группах и добиваться качественных результатов. Это такая организация занятий, в ходе которых у студентов формируются информационно-коммуникативные компетентности, развиваются мыслительные способности в результате решения проблемной ситуации, подготовленной преподавателем. Работа студентов строится вокруг ключевых проблем, выделенных преподавателем.

Обучаясь с использованием данной технологии, студенты развивают способности организовывать совместную деятельность, основанную на принципах сотрудничества. При этом у них формируются такие личностные качества, как толерантность к различным точкам зрения и поведению, ответственность за общие результаты работы, формируется умение уважать чужие точки зрения, слушать партнера, вести деловое обсуждение, достигать согласия в конфликтных ситуациях и спорных вопросах, – словом, все те качества, которые необходимы для эффективной командной работы.

16) Семинар – «Групповое решение творческих задач».

Метод группового решения творческих задач включает группу подметодов: «Метод Дельфи», «Метод развивающейся кооперации», «Метод дневников», «Метод анализа конкретных ситуаций» (АКС), «Метод 6-6» и др.

«МЕТОД ДЕЛЬФИ»

«Метод Дельфи» – это не что иное, как разновидность мозгового штурма, метод быстрого поиска решений.

Целью этой технологии является получение согласованной информации высокой степени достоверности в процессе анонимного обмена мнениями между участниками группы экспертов для принятия решения.

«Метод Дельфи» позволяет учесть независимое мнение всех участников группы экспертов по обсуждаемому вопросу путем последовательного объединения идей, выводов и предложений и прийти к согласию. Метод основан на многократных анонимных групповых интервью.

На занятии преподаватель делит группу студентов на две подгруппы: так называемые «рабочую группу» для сбора и обобщения мнений экспертов, и экспертную группу, которая состоит «специалистов», владеющих вопросами по обсуждаемой теме. Далее следует подготовить анкету, указав в ней поставленную проблему, уточняющие вопросы. Формулировки должны быть четкими и однозначно трактуемыми, предполагать однозначные ответы. Затем провести опрос экспертов в соответствии с методикой, предполагающей при необходимости повторение процедуры. Полученные ответы служат основой для формулирования вопросов для следующего этапа. И, наконец, обобщить экспертные заключения и выдать рекомендации по поставленной проблеме.

Следует отметить, что достоинства этого метода состоят в том, что метод Дельфи способствует выработке независимости мышления членов группы; обеспечивает спокойное и объективное изучение проблем, которые требуют оценки. А недостатками метода являются чрезмерная субъективность оценок; подготовка к проведению занятий такого типа требует достаточно много времени и организационных усилий.

МЕТОД РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ КООПЕРАЦИИ

Для этой технологии характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке, и для которых нужна кооперация, объединение студентов с распределением внутренних ролей в группе (6-8 человек), причем целеполагание, планирование, выполнение практических заданий и рефлексивно-оценочные действия проводятся самим студентом, т.е. он становится субъектом собственной учебной деятельности.

В группе должен быть «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у студентов. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. студентам разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию,

логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний у студентов недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Основными приемами данной технологии обучения являются: индивидуальное, затем парное, групповое, коллективное выдвижение целей; коллективное планирование учебной работы; коллективная реализация плана; конструирование моделей учебного материала; конструирование плана собственной деятельности; самостоятельный подбор информации, учебного материала; игровые формы организации процесса обучения.

Для реализации этих приемов преподаватель повторяет три технологических шага.

Первый шаг: опираясь на имеющиеся у студентов знания, преподаватель ставит учебную проблему и вводит в нее группу обучающихся. Обязательный элемент практического занятия - именно введение в проблему, когда каждый участник осознает необходимость ее решения. Этим достигается начальная познавательная активность студентов и первичная актуализация их внутренних целей.

Второй шаг направлен на поддержание требуемого уровня активности обучаемых. Им предоставляется возможность для самостоятельной деятельности. Объединенные в творческие группы (по 6-8 человек), студенты вторично, но на этот раз уже самостоятельно, в процессе общения актуализируют (уточняют, проясняют) свою внутреннюю цель, осмысливают поставленную задачу, определяют предмет поиска, вырабатывают способ совместной деятельности, отработывают и отстаивают свои позиции, приходят к решению проблемы.

Творческие группы формируются так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у студентов. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. студентам разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп.

Третий шаг предполагает общее обсуждение, в процессе которого преподаватель нацеливает студентов на доказательство истинности решений. Каждая группа активно отстаивает свой путь решения проблемы, свою позицию. В результате возникает дискуссия, в ходе которой от студентов требуется обоснование, логичная аргументация, подведение к решению задачи. Обнаружив, что процесс познания приостанавливается из-за недостатка у обучаемых знаний, преподаватель передает необходимую информацию в форме лекции, конференции, беседы.

Технология развивающейся кооперации нацелена на то, что студенты получают опыт совместных действий при организации и планировании познавательной деятельности, формулировании и решении учебных проблем, моделировании способов приобретения и переработки информации.

МЕТОД ДНЕВНИКОВ

Суть этого метода заключается в том, что в академической группе каждый студент в течение, скажем, недели вписывает возникающие по обсуждаемой проблеме наблюдения, идеи в свой блокнот, тетрадь (электронные носители и т.д.) с их последующим коллективным обсуждением. Данный метод хорош тем, что, во-первых, появившаяся идея, конкретные предложения приобретают коллективную групповую окраску, а во-вторых, все неувязки и различные точки зрения могут выявиться до начала занятий группы, категоричные точки зрения могут быть сглажены. На семинарское (практическое) занятие выносятся обычно «усредненное» мнение.

МЕТОД 6-6

Это еще один из методов группового решения творческих задач. Не менее 6 членов группы в течение 6 минут формулируют конкретные идеи, которые должны способствовать решению стоящей перед группой проблемы. Каждый участник данной группы на отдельном листе записывает свои соображения. После этого в группе организуется обсуждение всех подготовленных вариантов. В процессе обсуждения отсеиваются явно ошибочные мнения, уточняются спорные, группируются по определенным признакам все оставшиеся. Основная задача, стоящая перед остальными студентами группы – отобрать несколько наиболее важных альтернатив (их количество должно быть меньше количества участников дискуссии).

МЕТОД АНАЛИЗА КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ (АКС)

Метод анализа конкретных ситуаций заключается в том, что в процессе обучения ведущим создаются проблемные ситуации, взятые из профессиональной практики. От обучаемых требуется глубокий анализ ситуации и принятие соответствующего оптимального решения в данных условиях. АКС выполняет множество различных функций, служит инструментом исследования, изучения, оценки и выбора, обучения, воспитания, развития. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа,

которые были ими приобретены в процессе обучения. Главное же, - участники не только получают нужные знания, но и учатся применять их на практике.

В зависимости от дидактических целей и особенностей содержания материала существуют различные виды ситуаций.

1. Ситуация – иллюстрация. На конкретном примере из практики закономерность или механизм социальных явлений, поступков, действий должностных лиц, эффективность использования определенных приемов, методов, способов руководства, обучения, воспитания.

2. Ситуация – оценка. Студентам предлагается описание конкретного события и принятых мер. Их задача: оценить источники, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер или действий должностного лица, коллектива. *Например, предлагается для анализа описание конкретного случая и соответствующие меры со стороны должностных лиц. Необходимо на основе всестороннего изучения ситуации дать оценку правильности (неправильности) их действий, предложить свой вариант.*

3. Ситуация – упражнение. В данном случае анализ ситуации требует от студентов обращения к специальным источникам информации, литературе, справочникам, проведения исследовательской работы.

Участники делятся на группы по 3-5 человек и изучают ситуацию. Они готовят перечень вопросов, связанных с ситуацией и передают их преподавателю. Получив ответы, изучив информацию, они вырабатывают план действий, проекты решений, прогнозы конечного результата.

4. Ситуация – проблема. При соответствующем подборе материала и правильной постановке занятий, ситуация – проблема может служить и иллюстрацией, и упражнением и средством передачи переводного опыта. Ситуация – проблема представляется в виде проблемной задачи, которая реально стояла или стоит перед практикой.

При поведении занятий такого типа **целесообразно варьировать степень их проблемности и познавательной трудности** через характер выдаваемой информации. Так, могут быть следующие варианты:

1. Обучающиеся **получают всю необходимую информацию** (подобное положение, как правило, в практической деятельности не встречается).

2. Обучающиеся **получают не всю информацию**, необходимо анализировать конкретную ситуацию и собрать дополнительную информацию – такие случаи в практике встречаются довольно часто.

3. Обучающиеся **бегло обрисовывают конкретную ситуацию**, не давая всей необходимой информации, что соответствует условиям практической деятельности.

Такие ситуации рассчитаны на разный уровень сформированности профессионального мышления.

Чаще всего способом предъявления ситуации участникам является письменное или устное описание событий с последующим заданием. Вместе с тем, диапазон способов предъявления ситуаций студентам может быть намного шире в зависимости от наличия фонда накопленных материалов и возможностей ТСО.

Примерная методика проведения занятия с использованием метода АКС включает в себя следующие этапы:

1-й этап (10-15 мин.): введение в изучаемую проблему. Ведущий обосновывает актуальность темы, раскрывает ее сложность, степень решения в теории и практике; указывает связь проблемы с различными видами деятельности;

2-й этап (3-5 мин.): постановка задачи. Учебная группа делится на несколько подгрупп. Ведущий определяет круг задач для подгрупп (изучить ситуацию, сформулировать и обосновать свои ответы и решения, подготовиться к публичной защите своего мнения), границы анализа и поиска решения, устанавливает время и режим самостоятельной работы;

3-й этап (30-35 мин.): групповая работа над ситуацией. Ведущий наблюдает за работой подгрупп, отвечает на возникшие вопросы, дает рекомендации;

4-й этап (20-25 мин.): групповая дискуссия. Представители подгрупп поочередно выступают с сообщением о результатах работы: излагают общее мнение о событии, отвечают на поставленные вопросы, обосновывают предлагаемую альтернативу решения. После выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия: обсуждение точек зрения и решений, оценка результатов анализа, формирование единого подхода к подобного рода проблемам и путям их решения, выбор наилучшего решения для данной ситуации;

5-й этап (15-20 мин.): итоговая беседа. Ведущий выделяет общий положительный результат коллективной работы участников над ситуацией, обращает внимание на позиции подгрупп при анализе, сопоставляет их с тенденциями в реальной практике, выделяет правильные или ошибочные решения, обосновывает оптимальный подход к подобным ситуациям, обращает внимание на круг

знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

При напряженном ритме, сформированной привычке участников говорить конкретно, кратко, по-деловому, занятие укладывается в 2 часа.

Разрабатывая конкретную ситуацию для занятия, ведущий должен найти для себя четкие ответы на следующие вопросы:

а) какие оценки повседневной практической деятельности обучающихся имитирует конкретная ситуация?

б) в чем эти оценки расходятся с научно-обоснованными?

в) какова структура проблемы, заложенной в ситуации, и каковы ее ведущие факторы?

г) в чем обычно нарушается логика анализа обучающихся, как это использовать в организации дискуссии?

В практике применения метода АКС определились и некоторые его разновидности. К ним следует, прежде всего, отнести инцидент, казус, последовательные ситуации, метод «лабиринта действия», метод «разбора критических случаев», практические проблемные задачи.

1. Инцидент – это анализ своеобразных «микроситуаций» и принятие быстрого решения. Участникам письменно или устно сообщается краткая информация о свершившемся событии, инциденте. Все дополнительные сведения для анализа и принятия решения участники получают от ведущего, задавая ему вопросы. По характеру вопросов ведущий оценивает эффективность поиска участников и в своих ответах может варьировать содержание ситуации. После получения от ведущего ответов на свои вопросы участники должны принять решение.

2. Казус отличается от инцидента тем, что участникам представляется сразу обширная информация, требующая более тщательного и всестороннего анализа и принятия решения.

3. Последовательные ситуации – несколько взаимосвязанных инцидентов, анализ и принятие последовательных решений. Названные методы не только приближают теоретическое усвоение материала к практике, но и формируют у студентов умение направленно и рационально собирать информацию.

4. Метод «разбора критических случаев». Он основан на анализе критических ситуаций из опыта ведущего. Должны отбираться случаи, которые привели к непредвиденным последствиям, потребовали серьезных решений. Метод разбора критических случаев способствует формированию профессиональной интуиции, «чутья», умения разбираться в нестандартных ситуациях, а также предвидеть возможные последствия тех или иных решений. Особенностью данного метода является необходимость в опытного наставнике (преподавателе), обладающем большим тактом, позволяющим ему, не задевая излишне самолюбие обучающихся, обсуждать время от времени и случаи из их практики. От других методов АКС метод «разбора критических случаев» отличается большим количеством деталей и меньшей схематичностью.

5. Метод «лабиринта действий». Обучаемые снабжаются детальным печатным описанием инцидента или ситуации, которые могут возникнуть в их будущей деятельности. В конце описания каждой ситуации дается список действий, одно или несколько из которых являются приемлемыми для разрешения данного конфликта. Такой перечень не только позволяет обучаемому «прокрутить» возможные варианты решения проблемы, но и мысленно проследить все возможные последствия решения, непредвиденные побочные осложнения и т.д. Обучаемым представляется возможность решить задачу несколькими способами, чтобы научить их отличать тупиковые варианты решений от решений, ведущих к цели. Такой метод применяется в тех случаях, когда нужно научить быстро и правильно ориентироваться в многовариантных ситуациях или в ситуациях, со многими возможными исходами: при выходе из конфликтной ситуации, при выборе оптимального педагогического решения и т.п. Различия в возможных действиях постепенно делаются все более тонкими, что значительно затрудняет задание, а тем самым активизирует мышление обучаемых. Наибольшей популярностью метод «лабиринта действий» пользуется при обучении будущих руководителей умению чувствовать настроение своих подчиненных перед тем, как предпринять тот или иной шаг.

6. Практические проблемные задачи. Достоинство метода состоит в том, что на его основе обучаемые могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути их разрешения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей участников.

17) Семинар - «Применение затрудняющих условий».

Метод «Применение затрудняющих условий» включает группу подметодов, таких как: «Метод временных ограничений» (МВО), «Метод внезапных запрещений» (МВЗ), «Метод новых вариантов», «Метод абсурда» и др.

МЕТОД ВРЕМЕННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ (МВО)

МВО – основывается на учете существенного влияния временного фактора на умственную деятельность обучаемого (впрочем, не только на умственную). Как правило, при неограниченном времени решения какой-либо задачи студенты могут находить несколько вариантов ответов, продумывать в деталях свои действия и т.д. При лимитированном времени студент или ограничивается использованием того материала, который он лучше всего знает (скажем, применение шаблонного варианта), или решение в какой-то степени деформируется.

Разные группы студентов могут по-разному реагировать на временные ограничения: одни в период временного ограничения активизируются и достигают результатов выше, чем в «спокойной» обстановке; другие – при лимитированном времени снижают свои результаты и не всегда достигают конечного решения; третьи - приходят в замешательство, поддаются панике и отказываются от решения задачи.

МЕТОД ВНЕЗАПНЫХ ЗАПРЕЩЕНИЙ (МВЗ)

МВЗ – заключается в том, что на каком-то этапе обучающемуся, запрещается использовать в своих действиях какие-то механизмы (детали и т. д.), устоявшиеся штампы, хорошо известные типы и конструкции. Применение этого метода на занятиях будет способствовать выработке умения менять свою деятельность в зависимости от конкретных обстоятельств.

МЕТОД НОВЫХ ВАРИАНТОВ

Суть метода новых вариантов заключается в требовании выполнить задание по-другому, найти новые пути его выполнения, когда уже имеется несколько вариантов решения. Это всегда вызывает дополнительную активизацию деятельности, нацеливает на творческий поиск. Стоит отметить, что этот методический прием можно применять на любом этапе обучения - не обязательно только после того, как студент выполнил задание полностью.

МЕТОД АБСУРДА

Метод абсурда заключается в том, что студентам предлагается решать заведомо невыполнимую профессиональную (конструкторскую) задачу (вроде построения вечного двигателя).

Общие рекомендации к проведению семинарских занятий.

Современный этап развития высшей школы характеризуется устойчивой тенденцией к технологизации образовательного процесса. Реализация образовательной модели подготовки компетентных специалистов наилучшим образом возможна в образовательной технологии, позволяющей эффективно выстраивать процесс обучения, управлять им, получать результаты в соответствии с запланированными целями. Направленность образовательных технологий на практику обучения, диагностичное целеполагание, гарантированное достижение результатов, воспроизводимость позволяют решать проблемы, непосредственно связанные с повышением качества образования.

Поэтому задача современного преподавателя – не только предоставить студенту знания в соответствии с утвержденным учебным планом, но и снабдить его жизненно важными навыками сбора необходимой информации, умением эффективно взаимодействовать с коллегами, сохранять и предоставлять результаты своей работы.

В целях усиления эффективности семинарских занятий необходима обстоятельная подготовка к их проведению как со стороны кафедры и преподавателей, так и обучающихся. Кафедра в начале семестра (учебного года) должна обеспечить обучающихся методическими материалами для своевременной подготовки их к активным формам занятий, в том числе и к семинарам. Во время лекций, связанных с темой семинарского занятия, следует обратить внимание обучающихся на то, что необходимо дополнительно изучить при подготовке к семинару (новые официальные документы, статьи в периодических журналах, вновь вышедшие монографии и т. д.).

Решающим условием результативности семинара является самостоятельная работа обучающихся, полнота их подготовки к занятию, степень изучения не только лекционного материала, но и рекомендованной учебной и научной литературы.

Каждая из рассмотренных форм семинарских занятий имеет как сильные, так и слабые стороны, поэтому целесообразно всякий раз выбирать ту форму, с помощью которой можно наилучшим образом достигнуть цели занятия.

Подготовку к семинарскому занятию следует вести в следующем порядке:

1. Вначале надо ознакомиться с планом семинарского занятия, затем прочитать тексты рекомендованной литературы и найти информацию, необходимую для письменного ответа на поставленные вопросы. Чтобы логично выстроить ответ на вопрос, *информацию надо систематизировать.*

2. Прочитать конспект лекции по теме семинарского занятия, отмечая карандашом материал, необходимый для освоения поставленных вопросов.

3. Важнейшим этапом работы при подготовке к семинарскому занятию является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Рекомендации для работы с текстом:

а) сформулируйте общее представление о произведении (ознакомьтесь с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотрите текст) и целях его создания (обратите внимание на дату написания, реконструируйте, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительные);

б) внимательно прочтите текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятное. Снимите неясности, используя словари, справочную литературу;

в) разделите текст на законченные в смысловом отношении части. Анализируя каждую из них, попытайтесь выделить основные положения, идеи автора, а также его аргументацию. Раскройте связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя ту их совокупность, которая послужила основой для сделанного вывода;

г) еще раз просмотрите весь текст, установите логические связи между выделенными частями, составьте структурный план.

4. На основе изученных источников и литературы необходимо подготовить тезисы или конспект, оформив соответствующие записи в тетради.

В тезисной форме может быть подготовлено устное выступление на семинаре. Основой тезисов является план выступления, но в отличие от него в тезисах фиксируется не просто последовательность рассматриваемых вопросов, но и в краткой форме раскрывается их основное содержание.

Наиболее трудоемкой, но совершенно необходимой, частью подготовки к семинару является конспектирование. Конспективная форма записи требует не только фиксации наиболее важных положений источника, но и приведения необходимых рассуждений, доказательств. Нередко в конспект включают и собственные замечания, размышления, оставляемые, как правило, на полях.

Конспект составляется в следующей последовательности:

а) после ознакомления с информацией составляется план, записывается название источника, указывается автор, место и год издания работы;

б) конспективная запись разделяется на части в соответствии с пунктами плана. Каждая часть должна содержать изложение какого-либо положения, а также его аргументацию. В ходе работы подчеркивается наиболее существенное, делаются пометки на полях.

5. На семинарских занятиях обучающийся должен:

а) принимать активное участие в обсуждении вопросов семинара;

б) внимательно следить за выступлениями;

в) уметь вести полемику с оппонентами.

Семинары-практикумы представляют собой смысловой центр дисциплины и выполняют сразу несколько функций. В первую очередь, общая логика каждого семинара представляет собой последовательное выяснение ряда (обычно, не более 7–9) вопросов. Эффективность каждого семинара может быть достаточно объективно оценена как преподавателем, так и студентами – в зависимости от того, насколько полными и содержательными оказались решения поставленных проблем.

В процессе семинара, большинство студентов выступают с краткими обзорами прочитанных текстов, характеризуя их со следующих позиций:

1 – общие характеристики текста: автор, тема, жанр, время создания, адресат и пр.;

2 – обсуждаемые вопросы и проблемы;

3 – используемые концепты и представления;

4 – методология исследования/описания/моделирования;

5 – основные результаты и выводы, сделанные автором;

6 – возможные направления и формы дальнейшего использования представленной информации;

7 – общая (экспертная) оценка представленного текста.

Таким образом, каждый участник семинара приобретает опыт краткого представления результатов углубленного чтения некоторых текстов, а, с другой стороны, слушания и участия в дискуссии.

Семинары-практикумы предполагают использование множества взаимосвязанных и взаимно-дополняющих методов, в том числе:

- доклад по материалам статьи (исследования);

- проблемная микролекция – лекционная форма, в которой процесс обучения студентов приближен к поисковой, исследовательской деятельности;

- анализ конкретных ситуаций (case-study), предполагающий определение проблемы, ее коллективное обсуждение, позволяющее познакомить студентов с вариантами разрешения конкретной проблемной ситуационной задачи;

- дискуссия, включающий элементы «мозгового штурма», который строится на основе диалогического общения участников в процессе обсуждения и разрешения теоретических и практических проблем;

- «круглый стол», ориентированный на выработку умений обсуждать проблемы, обосновывать предполагаемые решения и отстаивать свои убеждения;

- «мозговой штурм», актуализирующий организацию коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей и способов решения конкретной проблемы.

Предпочтительным является проведение зачета в форме студенческой конференции, посвященной обзору происходящих в образовании инновационных процессов и, одновременно, проектированию оригинальных инновационных решений.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1 – конспектирование учебной и научной литературы, работа с понятиями, решение педагогических ситуаций и задач, сбор и анализ практического материала, выполнение вопросов и заданий для самостоятельной работы, учебно-исследовательских заданий, решение педагогических ситуаций и задач, подготовка сообщений и рефератов по предлагаемым темам, анализ педагогического опыта;

2 – определение цели самостоятельной работы; конкретизация познавательной (проблемной или практической) задачи;

3 – самооценка готовности к самостоятельной работе по решению поставленной или выбранной задачи;

4 – выбор адекватного способа действий, ведущего к решению задачи (выбор путей и средств для ее решения);

5 – планирование (самостоятельно или с помощью преподавателя) самостоятельной работы по решению задачи;

6 – реализация программы выполнения самостоятельной работы;

7 – осуществление в процессе выполнения самостоятельной работы управленческих актов: контроль за ходом самостоятельной работы, самоконтроль промежуточных и конечного результатов работы, корректировка на основе результатов самоконтроля программ выполнения работы, устранение ошибок и их причин.

Индивидуальные задания проектного типа связано с настоящей или будущей профессиональной деятельностью студента магистратуры. В этом качестве могут использоваться:

- задания на проведение микроисследований (составление анкет и проведение анкетирования по тем или иным актуальным проблемам, наблюдение за качественными характеристиками процессов, интервьюирование преподавателей или экспертов);

- задания на разработку элементов программно-методического и дидактического обеспечения инновационных курсов;

- задания на разработку нормативной документации и методических указаний, создание проектной документации для инновационных образовательных проектов.

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению семинаров

РАЗДЕЛ 1. ТРЕНИНГОВАЯ ДИАГНОСТИКА, ЕЕ СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА

Семинар № 1. Структура диагностики в процессе тренинга

Цель работы: Закрепление и углубление знаний обучающихся об основных элементах в структуре тренинговой диагностики.

Задание: Обсудить диагностический материал тренинговой диагностики, разработанный Л.Б. Шнейдер.

1. Исходная диагностика.
2. Начальная диагностика.
3. Текущая ежедневная диагностика.
4. Завершающая диагностика.
5. Конечная диагностика тренинговой группы.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Выписать основные педагогические и психологические понятия.

Привести развернутые примеры связи педагогических и психологических знаний, используемых в практической деятельности педагогов, психологов, социальных педагогов.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы семинара, заполнение глоссария, опорный конспект, заполнение таблиц практико-ориентированных методов, методик, технологий.

Задания для самостоятельной работы:

По учебно-методической литературе психологической и педагогической направленности различных авторов:

1. Выделить два научных понятия и сравнить их определение у различных авторов.

2. Дать развернутую характеристику понятию «тренинговая диагностика».

3. Ознакомиться со структурой изучаемой дисциплины по оглавлению учебно-методического пособия:

Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Для подтверждения научности современных теорий тренинга профессионально-личностного саморазвития, проведите собственное исследование на основе опытно-экспериментальной работы, направленной на изучение и изменения (коррекции) некоторых психических составляющих (когнитивных, эмоциональных, нравственных, эстетических, характерологических и т.п.).

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Основные категории психологического тренинга.

2. Направленность профориентированного тренинга.

3. Личностное и профессиональное самоопределение как категории психологической науки.

4. Понятие и сущность тренинговой диагностики.

5. Специфика построения тренинговой диагностики.

Семинар № 2. Исходная диагностика «Анкета возможностей».

Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков».

Цель: выявить профессиональные позиции, которые можно улучшить.

Задание: Ведущий раздает членам группы копии теста и просит их заполнить. Заполненные формы не собираются. Участникам предлагается сохранить их до окончания учебных встреч. После окончания тренинга, участников просят пересмотреть свои рейтинги и проанализировать, в каких позициях произошли изменения, а какие все еще требуют внимания.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Выписать основные вопросы исходной тренинговой диагностики.

Подготовить материалы к письменному опросу «Анкета возможностей»

Подготовить материалы к письменному опросу к анкете начальной и конечной диагностики «Оценка навыков».

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы стандартизированного опросника, заполнение анкеты, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

По учебно-методической литературе психологической и педагогической направленности различных авторов:

1. Выделить ряд вопросов для формирования опросника стандартизированного интервью, направленного на изучение личностных и профессиональных характеристик будущих педагогов.

2. Дать характеристику понятий «тренинговая диагностика» и «психологическая диагностика».

3. Ознакомиться со списком поведенческих признаков анкеты «Оценка навыков», и ответить на стандартизированные вопросы.

3. Ознакомиться с содержанием исходной диагностики «Анкета возможностей» и анкеты

«Оценка навыков» по материалам учебно-методического пособия:

Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Заполнить опросник стандартизированного наблюдения исходной тренинговой диагностики «Анкета возможностей».

Ответить на вопросы анкеты для обсуждения:

1. Какие направления в вашей работе или учебе сегодня кажутся вам наиболее важными?
2. Ваш ответ на вопрос год назад был бы таким же, как сейчас?
3. Как вы приобретаете знания по различным вопросам?
4. Что должно быть сделано для улучшения ваших позиций?
5. Что вы хотите сделать для улучшения?
6. Что вы можете сделать для улучшения?
7. Что вы будете делать для улучшения ваших позиций?

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Основное содержание и сущность исходной тренинговой диагностики.
2. Целевые вопросы исходной тренинговой диагностики.
3. Дать определение основным качествам и категориям личности: эмпатия, тепло, искренность, подлинность, конкретность, инициативность, спонтанность и др.

Семинар № 3. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня». **Завершающая диагностика «Итоги».**

Цель: провести самооценку по оцениваемым категориям анкеты ежедневной диагностики «Оценка дня», а так же по завершающей диагностике «Итоги».

Задание: в рабочей тетради составить анкеты стандартизированного наблюдения «Оценка дня» и завершающей диагностики «Итоги». Готовые анкеты заполняются участниками тренинговой группы (обучающимися на практическом занятии).

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Выписать основные вопросы ежедневной тренинговой диагностики «Оценка дня».

Проработать упражнение профорентированного тренинга «Плохо-Хорошо».

Выписать основные вопросы завершающей диагностики «Итоги».

Проанализировать систему незаконченных предложений анкеты «Итоги».

Рассмотреть возможные варианты ответов участников тренинга и оценить содержательный компонент представленных предложений.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы стандартизированного опросника и теста незаконченных предложений, заполнение анкеты, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

По учебно-методической литературе психологической и педагогической направленности различных авторов:

1. Выделить теоретико-методологические основы метода незаконченных предложений.
2. Дать характеристику понятий «стандартизированное интервью», «метод опроса».
3. Обосновать понятие «письменный опрос» – анкетирование; и «устный опрос» – беседа, интервью.
4. Ознакомиться с содержанием анкеты ежедневной тренинговой диагностики «Оценка дня», а так же завершающей диагностики по методу незаконченных предложений «Итоги» по материалам учебно-методического пособия:

Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Заполнить опросник стандартизированного наблюдения ежедневной тренинговой диагностики «Оценка дня».
2. Заполнить опросник завершающей диагностики «Итоги».

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

Основное содержание и сущность ежедневной тренинговой диагностики «Оценка дня».

1. Основное содержание и особенности работы с завершающей диагностикой «Итоги».
2. Целевые вопросы исходной тренинговой диагностики.
3. Дать определение основным качествам и категориям личности: эмпатия, тепло, искренность, подлинность, конкретность, инициативность, спонтанность и др.

Критерии оценки выступления обучающегося на семинаре:

Оценка	Критерии
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если его ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если в его ответе неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, им не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Семинар – диспут

Цель работы: Закрепление и углубление базовых представлений о тренинговой диагностике, ее структуре, ценностно-смысловых основаниях.

Задание: Обсудить на занятии:

1. Структуру диагностики в процессе тренинга.
2. Исходная диагностика «Анкета возможностей».
3. Начальная диагностика «Оценка навыков».
4. Конечная диагностика «Оценка навыков».
5. Текущая диагностика «Оценка дня».
6. Завершающая диагностика «Итоги».

Порядок выполнения:

На занятии «семинар-диспут» проверяется способность обучаемых к поиску истины на основе полученных знаний и сформировавшихся убеждений, вырабатываются навыки ведения дискуссии по сложным проблемам.

На обсуждение выносятся, как правило, 2-3 вопроса. В соответствии с ними создаются «малые полемические группы» - по две на каждый вопрос. Одна из них раскрывает суть проблемы и предлагает ее решение, а другая выступает в качестве оппонентов, выдвигает контраргументы и свое понимание путей выхода из создавшейся ситуации.

Успех здесь во многом зависит от преподавателя – руководителя семинара, который выступает в качестве режиссера, от его умения создать на занятии психологический комфорт, обстановку свободы и раскованности участников семинара, от строгого соблюдения этики дискуссии. Семинар-диспут требует основательной подготовки от всех его участников, особенно ведущих полемических групп. В заключительном слове преподаватель оценивает результаты дискуссии, работу на семинаре полемических групп и их ведущих, а также каждого участника семинарского занятия в отдельности.

Особое место в подготовке и проведении семинара занимает консультационная работа преподавателя. Консультации могут быть двух видов – групповые и индивидуальные. На групповой консультации преподаватель называет тему предстоящего семинарского занятия, вопросы и порядок их обсуждения; дает краткий обзор источников и раскрывает их значение для наиболее полного рассмотрения соответствующих теоретических проблем. При этом он обращает внимание на наиболее сложные вопросы, которые могут вызвать затруднения, дает советы о путях их преодоления; рекомендует наиболее целесообразные способы организации самостоятельной работы. Проведение индивидуальных консультаций проводится преподавателем в специально отведенное время. В этом случае к нему за помощью могут обратиться как те, кто испытывает трудности в изучении данной темы, так и студенты, которые хотели бы более глубоко разобраться в вопросах семинара.

Форма отчетности: Устные и письменные ответы на вопросы семинара, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

1. Оформить «Личный дневник» участника тренинговой группы.
2. Заполнить анкету исходной диагностики «Анкета возможностей».
3. Заполнить анкету начальной диагностики «Оценка навыков».
4. Заполнить анкету конечной диагностики «Оценка навыков».
5. Заполнить анкету текущей диагностики «Оценка дня».
6. Заполнить анкету завершающей диагностики «Итоги».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1 Основными функциями семинара «круглый стол» являются познавательная, воспитательная, функция контроля за содержательностью, глубиной и систематичностью самостоятельной работы студентов, а также организационно-ориентационная и систематизирующая. Учебная дискуссия - один из методов проблемного обучения. Она используется при анализе проблемных ситуаций, когда необходим простой и однозначный ответ на вопрос, при этом имеются альтернативные варианты ответов. С целью вовлечения в дискуссию всех присутствующих целесообразно использовать метод сотрудничества, который основывается на взаимном обучении при совместной работе. В этом случае интегрируются интеллектуальные усилия и энергия сокурсников для достижения единой цели.

При учебном сотрудничестве можно использовать такую схему действий:

- 1) определить проблему;
- 2) сформировать небольшие группы, распределить роли за круглым столом (докладчики; эксперты; слушатели);
- 3) донести итоги обсуждения до группы.

Таким образом, семинар «круглый стол» – это специально подготовленный и организованный научный диалог на актуальную тему, в котором участвуют члены группы постоянного состава, и стороны аргументированно отстаивают свои позиции.

Критерии оценки эффективности семинара-спора

Результатами семинара-спора должны стать сформировавшиеся у студентов знания и навыки, а также умение аргументированно отстаивать собственную точку зрения по рассматриваемой тематике.

Критерии оценивания

Для выставления итоговой оценки обучающемуся можно воспользоваться следующим перечнем критериев.

*Критерии эффективной работы студента на семинаре-диспуте
(по каждому критерию от 0 до 10 баллов.)*

№	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Замечание
1	Актуальность темы		
2	Качество ответов на вопросы		
3	Теоретический уровень знаний		
4	Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)		
5	Практическая ценность материала		
6	Способность делать выводы		
7	Способность отстаивать собственную точку зрения		
8	Способность ориентироваться в представленном материале		
9	Степень участия в общей дискуссии		
10	Этичность поведения в споре		
<i>Итоговая сумма баллов:</i>			

Примечание:

8-10 баллов – отлично;

5-7 баллов – хорошо;

3-4 балла – удовлетворительно;

1-2 балла – неудовлетворительно.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Структура диагностики в процессе работы тренинговой группы.
2. Исходная диагностика «Анкета возможностей», ее целевая направленность и процедура тестирования.
3. Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков», ее целевая установка и процедура проведения самотестирования.
4. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня», ее смысловое значение и процедура заполнения рабочих тетрадей по результатам тренинговой работы.
5. Завершающая диагностика «Итоги». Целевое и ценностное значение работы с анкетой.

РАЗДЕЛ 2. ТЕОРЕТИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ТРЕНИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО САМОРАЗВИТИЯ

Семинар № 4. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

Цель: изучить теоретические основы и рассмотреть основные аспекты программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

Задание: в рабочей тетради выписать цель блока тренинговой диагностики, основную структуру и содержание направленности тренинговой работы в специально подобранных упражнениях и игровых сюжетах профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. Изучить особенности подбора тренинговых упражнений и их профессионально-личностную направленность.

Порядок выполнения:

- Проработать лекционный конспект.
- Определить основную идею профориентированного тренинга.
- Описать главную задачу профориентированного тренинга.
- Обосновать сущность личностного самоопределения и саморазвития педагога.
- Обосновать сущность профессионального самоопределения и саморазвития личности.
- Выделить сущность взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения личности и саморазвития профессионала.

Определить содержание теории «Я-концепция» Р.Бернса.

Дать характеристику понятиям «профессиональная самоидентификация», «личностная направленность» и «рефлексия» личности.

Выделить значимость в изучении и развитии аффективной и когнитивной сферы личности педагога системы современного образования.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

По учебно-методической литературе психологической и педагогической направленности различных авторов:

1. Обосновать и развести понятия «тренинг общения», «тренинг личностного роста», «тренинг профессиональной компетентности», «тренинг коммуникативных умений и навыков», «инструментальные тренинги навыков», «тренинги развития профессионально важных личностных качеств», «тренинги уверенности и креативности», «профориентированный (обучающий и развивающий) тренинг» и т.п.

2. Дать характеристику тренингу личностного роста, тренингу развития профессионально важных качеств, профориентированному тренингу педагогической направленности.

3. Описать факторы, влияющие на успешность формирования и развития профессиональной составляющей Я-концепции (возрастные, мотивационные, эмоционально-ценностные, целевые).

4. Ознакомиться с содержанием обсуждаемых тем по материалам учебно-методического пособия:

Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.

2. Выписать и обосновать компоненты структуры профориентированного тренинга профессионально-личностного самоопределения и саморазвития.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить понятие профориентированного тренинга и тренинга личностного роста – особенности проведения и специфика формирования содержательной направленности тренинговых программ.

2. Выделить основные компоненты профориентированного тренинга профессионально-личностного самоопределения и саморазвития.

3. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе профориентированного тренинга.

4. Выделить основные цели работы участников тренинга с целью активизации и мотивации потребностей в обучении.

5. Для более успешного определения потребности педагогов в обучении, выделить основные педагогические методы работы в тренинговой группе.

6. Обосновать значимость развития таких личностных характеристик у будущего педагога, как уверенность в себе; высокий уровень мотивации в достижении цели; ориентация на результат; способность влиять на других людей; способность понимать и прогнозировать психологическое состояние других; позитивный взгляд на себя и окружающий мир, дружелюбие; коммуникативная компетентность (совокупность способностей, знаний, умений, необходимых для эффективного общения); креативность (способность к конструктивному нестандартному мышлению и поведению); умение планировать свою деятельность; способность к быстрому обучению; профессионально-педагогические знания, умения и навыки; знание того, что желаешь получить в результате своей педагогической деятельности и что ждешь от воспитанников; гуманистическая направленность личности педагога.

7. Охарактеризовать профессионально-важные личностные качества педагога современного образования: внимательность, стремление понять позицию других; дружелюбие, и общительность; способность быть или желание стать лидером, авторитетом для подрастающего поколения; вежливость и культура межличностного взаимодействия; руководство здравым смыслом и следование предписаниям; жизнерадостность, творческая и энтузиазм; толерантность и эмпатийность; упорство, целенаправленность и целеустремленность; большое чувство ответственности; способность выполнять работу, полную разнообразия; готовность к альтруизму в деятельности; тщательность и осмысленность действий; принятие новых идей и самостоятельность

суждений; аккуратность и последовательность в работе; способность к планированию своего будущего; способность к устным высказываниям; хорошая память и способность к глубокому рассуждению; способность обучать других, передавать знания и опыт, заинтересовывать в образовательном процессе; умение заботиться о других; умение видеть ближние и далекие цели своей деятельности.

Семинар № 5. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.
Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

Цель: изучить основные принципы и правила реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития; выделить общие положения разработки тренинговой программы.

Задание: выделить основные принципы работы тренинговой группы в рамках гуманистически ориентированной профессиональной направленности личности тренера.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Определить основные принципы работы тренера с участниками тренинговой группы.

Описать гуманистически ценные принципы в организации тренинговой группы.

Охарактеризовать некоторые подходы в организации тренингов в контексте различных психологических теорий: группы встреч (гуманистические группы); бихевиористический тренинг; психоаналитический тренинг; гештальт-тренинг; тренинг транзактного анализа и др.

Обосновать принципиальный подход самооценности личности и возраста, свободосообразности,

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

Ознакомиться с содержанием обсуждаемых тем по материалам учебно-методического пособия:

Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

По учебно-методической литературе психологической и педагогической направленности различных авторов:

1. Дать характеристику и обсудить следующие принципы работы тренинговой группы: принцип добровольного участия; организации постоянной самодиагностики каждого участника; взаимодействия в стиле диалога; постоянного состава участников; обратной связи; оптимизации развития; гармонизации интеллектуальной и эмоциональной сфер; баланса комфорта и дискомфорта; изолированности; образности; свободного пространства; погружения; направленности на применение результатов тренинга в жизни и дальнейшей профессиональной деятельности.

2. Выделить «общие» и «частные» цели профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

3. Определить факторы, влияющие на эффективность тренинга.

4. Выписать основные педагогические методы работы тренера в тренинговой группе.

5. Обозначить направления организации мотивационного компонента программы тренинга.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по темам обсуждения.

2. Выписать и обосновать структуру, содержание, принципы, методы мотивирования, условия работы и т.п. профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить основные принципы работы тренинговой группы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

2. Обосновать принципы гуманистически ориентированного тренинга личностного роста.

3. Выделить основные условия успешной организации и проведения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

**Семинар № 6. Структура тренинговой диагностики
и ее содержание на разных этапах работы с группой.
Содержание и логика профориентированного тренинга
профессионально-личностного саморазвития.**

Цель: изучить структуру и содержание тренинговой диагностики в структуре взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития педагогов; определить логику построения программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития педагогов системы современного образования.

Задание:

1. Выявить личностные позиции, которые можно улучшить в аспекте развития личностной рефлексии;
2. Выявить позиции профессиональной рефлексии, которые можно улучшить (развить).
3. Осознать собственные ценностные ориентации, личностные смыслы в аспекте личностной направленности.
4. Осмыслить собственные профессиональные интересы, склонности, смыслы, способности, ориентации в аспекте профессиональной направленности личности.
5. Обсудить уровень развития интеллектуальной сферы личностного саморазвития.
6. Описать уровень развития интеллектуальной сферы профессионального саморазвития.
7. Охарактеризовать собственные эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития педагогов системы современного образования.
8. Дать характеристику собственным эмоциям в сфере профессионального самоопределения и саморазвития педагогов системы современного образования.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Провести диагностику (самодиагностику) в рамках профориентированного тренинга на предмет изучения личностной и профессиональной рефлексии, направленности, аффективной (эмоциональной) и когнитивной (интеллектуальной) сферы личности.

Ответить на контрольные вопросы тренинговой диагностики по учебно-методическому пособию:

Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

Описать гуманистически ценные принципы в организации тренинговой группы.

Охарактеризовать некоторые подходы в организации тренингов в контексте различных психологических теорий: группы встреч (гуманистические группы); бихевиористический тренинг; психоаналитический тренинг; гештальт-тренинг; тренинг транзактного анализа и др.

Обосновать принципиальный подход самооценности личности и возраста, свободосообразности,

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

Ознакомиться с содержанием обсуждаемых тем по материалам учебно-методического пособия: Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

Обосновать содержание структуры и логику построения программы профориентированного тренинга профессионально-личностного самоопределения и саморазвития.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по темам обсуждения.
2. Выписать и обосновать структуру, содержание и логику формирования профориентированного тренинга профессионально-личностного самоопределения и саморазвития.

Основная литература:

1. Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : учеб. методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 104 с.

2. Фалунина Е.В. Тренинг саморегуляции. Лекции / Е.В. Фалунина – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 84 с.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Дать определение личностной и профессиональной рефлексии.
2. Охарактеризовать особенности личностной и профессиональной направленности.
3. Обосновать понятие «когнитивной» и «аффективной» сферы в структуре личности.

Критерии оценки выступления обучающегося на семинаре:

Оценка	Критерии
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если его ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если в его ответе неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, им не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Семинар – круглый стол

Цель работы: Закрепление и углубление базовых представлений о теоретико-диагностических основах тренинга профессионально-личностного саморазвития.

Задание: Обсудить на занятии:

1. Теоретические основы тренинга социально-психологического обучения.
2. Теоретические основы тренинга личностного роста.
3. Теоретические основы профориентированного тренинга.
4. Принципы работы тренинговой группы.
5. Диагностические основания профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

Порядок выполнения:

Семинар – «круглый стол» относится к активным методам обучения. Для участия в данном семинаре приглашаются специалисты-ученые, деятели искусства, представители общественных организаций, государственных органов и т.п. В процессе коллективной работы вместе с руководителем семинара и приглашенными специалистами студенты обмениваются информацией, усваивают новые знания, учатся спорить, убеждать, анализировать. Такие семинары демонстрируют

демократичность, активный характер обсуждения вопросов, побудительность к самостоятельному творческому мышлению.

Как правило, круглый стол начинается с выступления преподавателя, затем сообщения делают участники семинара (одно-два выступления по 10-12 мин.). После этого специалисты отвечают на вопросы, которые преподаватель получил в процессе подготовки круглого стола и/или во время его. В ходе обсуждения этих вопросов студенты вступают в диалог с приглашенными специалистами, выражают свое отношение к рассматриваемым проблемам. Специалисты также получают возможность представить свою точку зрения на указанную проблему. Завершается круглый стол подведением итогов преподавателем. Он анализирует глубину раскрытия проблем и актуальность вопросов, поставленных на семинаре, организацию, методику, степень участия студентов в обсуждении, благодарит гостей.

Важным достоинством круглого стола является широкая возможность получить квалифицированные ответы по наиболее актуальным и сложным для самостоятельного осмысления проблемам и высказать, в свою очередь, их понимание студентом.

Форма отчетности:

Устные и письменные ответы на вопросы семинара, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

1. Выписать принципы работы тренинговой группы.
2. Составить схему организации тренинговых групп.
3. Выписать ключевые слова в работе тренера в тренинговой группе.
4. Сделать обзор этических принципов работы тренера тренинговой группы.
5. Охарактеризовать возможные формы организации тренинга.
6. Систематизировать подходы в психологии при организации тренинговых групп.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1 Основными функциями семинара «круглый стол» являются познавательная, воспитательная, функция контроля за содержательностью, глубиной и систематичностью самостоятельной работы студентов, а также организационно-ориентационная и систематизирующая. Учебная дискуссия - один из методов проблемного обучения. Она используется при анализе проблемных ситуаций, когда необходим простой и однозначный ответ на вопрос, при этом имеются альтернативные варианты ответов. С целью вовлечения в дискуссию всех присутствующих целесообразно использовать метод сотрудничества, который основывается на взаимном обучении при совместной работе. В этом случае интегрируются интеллектуальные усилия и энергия сокурсников для достижения единой цели.

При учебном сотрудничестве можно использовать такую схему действий:

- 1) определить проблему;
- 2) сформировать небольшие группы, распределить роли за круглым столом (докладчики; эксперты; слушатели);
- 3) донести итоги обсуждения до группы.

Таким образом, семинар «круглый стол» – это специально подготовленный и организованный научный диалог на актуальную тему, в котором участвуют члены группы постоянного состава, и стороны аргументировано отстаивают свои позиции.

Критерии оценки эффективности семинара–спора

Результатами семинара-спора должны стать сформировавшиеся у студентов знания и навыки, а также умение аргументированно отстаивать собственную точку зрения по рассматриваемой тематике.

Критерии оценивания

Для выставления итоговой оценки обучающемуся можно воспользоваться следующим перечнем критериев

Критерии эффективной работы студента на семинаре «круглый стол» (по каждому критерию от 0 до 10 баллов.)

№	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Замечание
1	Актуальность темы		
2	Качество ответов на вопросы		
3	Теоретический уровень знаний		
4	Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)		
5	Практическая ценность материала		
6	Способность делать выводы		
7	Способность отстаивать собственную точку зрения		
8	Способность ориентироваться в представленном материале		

9	Степень участия в общей дискуссии		
10	Этичность поведения в споре		
<i>Итоговая сумма баллов:</i>			

Примечание: 8-10 баллов – отлично; 5-7 баллов – хорошо; 3-4 балла – удовлетворительно; 1-2 балла – неудовлетворительно.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

2. Содержание и структура программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

3. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

4. Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

5. Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой.

6. Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития педагогов системы современного образования.

РАЗДЕЛ 3. УПРАЖНЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ КОМПОНЕНТОВ ЛИЧНОСТНОГО САООПРЕДЕЛЕНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ

Семинар № 7. Личностная направленность.

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие личностной направленности педагогов (будущих педагогов) системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

«Поведенческие реакции на жизненные ситуации».

Цель: изучить и стимулировать размышления о собств. поведении.

«Эмиграция» - 1 Вар. (В.Ю.Бабайцева).

Цель: помочь осознать свою личностную направленность.

2. Провести комплекс упражнений на развитие личностной направленности:

Упр 1. «Ключи» (К.Фопель).

Цель: развитие символического мышления, проработка и расставание с ненужными представлениями, иллюзиями, ненужными отношениями, обнаружение и «принятие» новых перспектив.

Упр. 2 «Звездный час» (Н.С. Пряжников).

Цель: определить личностно-значимые ценности в педагогической профессии.

Упр 3. «Человек – однодневка» (Г.Н.Абрамова).

Цель: расширение временной перспективы.

Упр 4. «Пространство жизни» (А.А.Кроник).

Цель: тренировка навыков долговременного планирования, формирование навыков биографического мышления, тренинг «чувства реальности».

Упр. 5. «Коридор просветления» (С.В. Петрушин).

Цель: развитие социальной и профессиональной уверенности.

Упр. 6. «Пять предложений» (К.Фопель – К. Мауэ).

Цель: развитие новых взглядов друг на друга, формирование лучшего взаимопонимания.

Упр. 7. Признание заслуг (К.Фопель)

Цель: приобретение навыка в признании своих заслуг в достижении какого-то результата, умения принимать причитающиеся ему признания и приобретение опыта в признании заслуг другого.

Упр. 8. Фантазии о жизненном пути и имени (Т.Бэнет)

Цель: дать возможность участникам представить с своим воображении фазы роста и развития, пройденные в течение жизни, способствовать упрочению личностной идентичности.

Упр 9. «Друг для друга» (В.Ю.Бабайцева).

Цель: осознание своей нужности и степени полезности для других людей (где, чем и в какой степени).

Упр.10. «Скрытый мотив и доверие» (В.Киблер)

Цель: показать влияние недоверия на процесс сотрудничества и в целевых группах, повысить степень осознанности личностной реакции в случае, когда мотивы других не ясны.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 8. Личностная рефлексия.

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие личностной рефлексии педагогов (будущих педагогов) системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

Упражнение «Анализ личностных позиций»

Цель: выявить, какие позиции можно улучшить.

2. Провести комплекс упражнений на развитие личностной рефлексии:

Упр 1. «Ключи» (К.Фопель).

Цель: развитие символического мышления, проработка и расставание с ненужными представлениями, иллюзиями, ненужными отношениями, обнаружение и «принятие» новых перспектив.

Упр 1. «События жизни» (А.А.Кроник, Р.А.Ахметов).

Цель: осознание значимых событий своей жизни.

Упр. 2. «Задания на активное слушание»

Цель: научиться техникам активного слушания.

Упр. 3. «Установление психологического контакта»

Цель: научиться техникам психологической подстройки.

Упр 4. «Метафорический портрет» (Е.В.Сидоренко).

Цель: развитие метафоричности в мышлении и ее вербального выражения.

Упр 5. «Письмо историческому персонажу» (К.Фопель).

Цель: формулирование своих взглядов на жизнь, выражение своих ценностей и установок.

Упр 6. «Идентификация – какой я» (Дж.Шервуд).

Цель: дать возможность участникам узнать что-то о себе, поощрить самораскрытие и обратные связи в группе, усилить удовольствие от групповой активности с помощью перемещений.

Упр. 7. «Сливки» (Т.Р. Хаври)

Цель: осознание процесса межличностного влияния и личностного изменения, «смягчение группы», требующей от ведущего объяснения, каким образом будет происходить обучение.

Упр 8. «Уровень счастья» (Дж.Рейнуотер).

Цель: развитие временной перспективы.

Упр. 9. «Самому себе».

Цель: провести рефлексию события.

Упр 10. «Идентификация – какой я» (Дж.Шервуд).

Цель: дать возможность участникам узнать что-то о себе, поощрить самораскрытие и обратные связи в группе, усилить удовольствие от групповой активности с помощью перемещений.

Упр 11. «Уровень счастья» (Дж.Рейнуотер).

Цель: развитие временной перспективы.

Упр 10. «Ретроспекция» (Е.А.Климов).

Цель: ориентация во внешнем и внутреннем мире себя и другого.

Упр 11. «Процесс обучения» (К.Фопель).

Цель: проанализировать процесс получения знаний, умений, упорядочить собственные мысли, помогая себе двигаться в саморазвитии.

Упр 12. «Психологический гимн» (С.Ю.Смагина).

Цель: посредством гимна попытаться высказаться и понять себя.

Упр 13. «Раньше – сейчас – потом» (Г.Бардиер, И.Ромазан, Т.Чередникова).

Цель: развитие временной профессиональной перспективы.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 9. Когнитивная сфера
(интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие когнитивной сферы (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития) в структуре личности педагога.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

Упр. «Анализ своих интеллектуальных способностей».

Цель: отразить развитие познавательных психических процессов и наметить план развития некоторых сторон познавательной психической активности.

2. Провести комплекс упражнений на развитие когнитивного компонента в структуре личностного самоопределения и саморазвития:

Упр. 1. «Видеомонолог»

Цель: тренировка в публичных выступлениях, развитие механизма вероятностного прогнозирования.

Упр. 2. «Раньше – сейчас – потом» (Г.Бардиер, И.Ромазан)

Цель: развитие временной перспективы.

Упр. 3. Список Роджерса (С.Ю. Смагина)

Цель: прояснение смысла того, что педагог должен и хочет, какие из этих установок являются универсальными, а какие выступают как личностные убеждения.

Упр 4. «Реклама психологических услуг (И.Вачков).

Цель: подчеркнуть возможности современного образования, его лучшие стороны.

Упр 5. «Мнемотехники запоминания».

Цель: освоить с помощью мнемотехнических упражнений различные технологии запоминания различной информации; научиться структурировать и систематизировать получаемую информацию.

Упр 6. «Мнемотехники забывания». Е.Фалунина.

Цель: освоить психотехники, помогающие избавиться от ненужной информации, и др.

Упр 7. «Удачный момент» (С.Чижова).

Цель: развитие способности проанализировать и почувствовать «переломную точку» в общении.

Упр 8. «Увольнение» (Л.Б.Шнейдер).

Цель: научиться анализировать проблемные ситуации и находить приемлемый выход из положения»

Упр 9. «Надоело» (Л.Б.Шнейдер).

Цель: выявить лучшие варианты выхода из конфликтной ситуации – задания на активное слушание (уточнение, пересказ, дальнейшее развитие мыслей собеседника).

Упр 10. «Лестница» (М.Спаркс).

Цель: развитие логического мышления, активация внутренних ресурсов».

Упр 11. «Придумай (или продолжи) историю». Е.Фалунина.

Цель: развитие процесса воображения, выход на уровень творческого самовыражения.

Упр 12. «Письменная жалоба». Е.Фалунина.

Цель: развитие способностей «третьей стороны», навык работы с конфликтной ситуацией.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 10. Аффективная сфера
(эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие аффективной сферы (эмоции в структуре личностного самоопределения и саморазвития).

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

Упр. «Рисование агрессии».

Цель: определить уровень агрессивности группы; отразить уровень индивидуальной неосознаваемой агрессивности.

Упр. «Анализ своих психических состояний»

Цель: выявить сильные и слабые стороны эмоционально-чувственной сферы личности.

2. Провести комплекс упражнений на развитие аффективной сферы (эмоционального компонента) в структуре личностного самоопределения и саморазвития:

Упр. 1. «Что я хочу изменить» (К.Фопель)

Цель: выражение участниками группы цели своей жизни в стиле театра импровизаций.

Упр. 2. «Магнит» (В.Ю. Большаков)

Цель: снятие эмоциональных барьеров, сплочение группы.

Упр. 3. «Горы и альпинисты»

Цель: устранение эмоциональных барьеров.

Упр.4. Бегущие огни (В.Ю. Большаков)

Цель: эмоциональная активизация участников, тренировка внимания.

Упр. 5. «Снятие напряжения в 12 точках»

Цель: снятие напряжения во всех основных точках тела.

Упр 6. «Аутотренинг» (Е.В.Фалунина). Цель: научиться управлять своим психическим состоянием, активизировать внутренние энергетические резервы организма.

Упр 7. «Музотерапия» Е.Фалунина

Цель: овладение релаксационными техниками для нормализации своего психического состояния.

Упр 8. «Изотерапия» Е.Фалунина.

Цель: овладение техниками снятия психического напряжения, выражения негативных эмоциональных состояний.

Упр 9. «Что я хочу изменить» (К.Фопель).

Цель: выражение участниками группы цели своей жизни, своих эмоциональных переживаний в стиле театрализованных импровизаций.

Упр 10. «Шерлок Холмс» (Е.В.Сидоренко).

Цель: отпустить, разблокировать нечто в себе и осознать свое знание, свое понимание другого человека.

Упр 11. «Желания».

Цель: вербализация неосознаваемых желаний.

Упр 12. «Отрицание отрицания».

Цель: умение выразить свои отрицательные эмоции в форме социально-приемлемой и получить положительную обратную связь (результат).

Упр 13. «Тренинг толерантности».

Цель: умение владеть своим эмоциональным содержанием, развивать терпение и терпимость как личностную характеристику.

Упр 14. «Приглашаю в гости» (свободный стул) Е.Фалунина.

Цель: развитие навыков перцептивного общения.

Упр 15. «Змейка (движение со свечей – Е.Фалунина)».

Цель: обретение внутреннего равновесия, эмоциональной стабильности, спокойствия, уверенности.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Критерии оценки выступления обучающегося на семинаре:

Оценка	Критерии
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.

хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если его ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если в его ответе неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, им не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Семинар – «Мозговой штурм»

Цель работы: Закрепление и углубление базовых представлений о методах и методиках развития компонентов личностного самоопределения и саморазвития.

Задание: Обсудить на занятии:

1. Особенности развития личностной направленности.
2. Особенности развития личностной рефлексии.
3. Технологии развития когнитивной сферы личностного самоопределения.
4. Технологии развития аффективной сферы личностного самоопределения.

Порядок выполнения:

«Мозговой штурм» (англ. Brainstorming) – один из наиболее часто используемых методов стимулирования творческой активности, позволяющий найти решение какой-либо сложной проблемы. Основной принцип мозгового штурма заключается в том, что никто не должен высказывать оценку или критику в адрес любой идеи, возникшей в ходе обсуждения. Метод мозгового штурма предполагает, что каждый человек в какой-то степени обладает творческими способностями, но определенные внутренние и социальные факторы не позволяют ему в полной мере использовать свой творческий потенциал. В ходе мозгового штурма все ограничения убираются, и потенциал может быть использован в полной мере.

Метод «мозгового штурма» возник в 30-е году прошлого столетия как способ группового продуцирования новых идей. В основе идеи этого метода лежит противопоставление творческого и критического мышления. При организации «мозговой атаки» исходят из предложения, что при обычных приемах обсуждения и решения проблем возникновению новаторских идей препятствуют контрольные механизмы сознания, которые сковывают поток этих идей подавлением привычных, стереотипных форм принятия решений. Тормозящее влияние оказывают так же боязнь неудачи, страх выглядеть смешным и т.д. Данная технология в таком случае представляется как средство стимулирования интеллектуальных творческих способностей, при котором участникам работы предлагается высказывать как можно больше вариантов управленческого решения, в т.ч. самых фантастических.

Студенты разбиваются преподавателем на две группы: на тех, кто должен предложить новые варианты решения нужной задачи – «генераторов идей», и членов комиссии, которые будут обрабатывать предложенные материалы - «критиков». Задача «генераторов» состоит в том, чтобы набросать как можно больше предложений, идей относительно возможностей решения обсуждаемой проблемы. Идеи могут быть любыми, неаргументированными и даже фантастическими. Задача «критиков» – выбрать из предложенных идей лучшие.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы семинара, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить комплекс упражнений на развитие личностной направленности.
2. Подготовить комплекс упражнений на развитие личностной рефлексии.
3. Подготовить комплекс упражнений на развитие когнитивной сферы личностного самоопределения и саморазвития.
4. Подготовить комплекс упражнений на развитие аффективной сферы личностного самоопределения и саморазвития.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Процедура проведения занятий по методу «мозгового штурма» состоит из следующих этапов:

1. **Формулирование проблемы**, которую необходимо решить, обоснование задачи для поиска решения. Определение условий групповой работы, знакомство с правилами поведения в процессе «мозгового штурма». Формирование рабочих групп по 5-7 человек и отдельно экспертной группы «критиков», в обязанности которой на следующем этапе будут входить разработка критериев, оценка и отбор лучших из выдвинутых идей.

2. **Разминочная сессия**, т.е. упражнения на быстрый поиск ответов на вопросы. Задача этого этапа – помочь участникам максимально освободиться от воздействия психологических барьеров (неловкости, стеснительности, замкнутости, скованности и пр.).

3. **Рабочая сессия**, т.е. сам «штурм» поставленной проблемы. Еще раз уточняются задачи, напоминаются правила поведения в ходе работы. Генерирование идей начинается по сигналу руководителя во всех рабочих группах. К каждой группе прикрепляется один эксперт, в задачу которого входит фиксирование на доске или большом листе бумаги все выдвигаемые идеи.

4. **Экспертиза** – оценка собранных идей и отбор лучших из них в группе «критиков» на основе разработанных ими критериев. Рабочие группы в это время отдыхают.

5. **Подведение итогов** – общее обсуждение результатов работы групп, представление лучших идей, их обоснование и публичная защита. Принятие общего группового решения, его фиксация.

Любой участник на каждом этапе «мозговой атаки» имеет возможность для высказывания в строго лимитированное время, обычно в пределах от одной до трех минут.

Ведущий «мозговую атаку» не имеет права комментировать или оценивать высказывания участников. Но может прервать участника, если он высказывается не по теме или исчерпал лимит времени, а также в целях уточнения сути высказанных предложений.

Основное условие результативного проведения занятий по типу «мозговой атаки» связано с готовностью студентов свободно высказывать нестандартные решения. Лучшие результаты достигаются при определенных навыках участия в «мозговых атаках». Поэтому учебные «мозговые атаки» полезны, так как вырабатывают у студентов правила их проведения и формируют навыки для реальных «мозговых атак» (как и других форм обучения).

Еще одной важной чертой данного метода является то, что он может быть включен в качестве вспомогательного в другие, как правило, игровые методы активного обучения.

Примечание. В последние годы широкое распространение получил «электронный мозговой штурм» (online brainstorming), использующий интернет-технологии. Он позволяет почти полностью устранить «боязнь оценки», т.к. обеспечивает анонимность участников, а также дает возможность решить ряд проблем традиционного мозгового штурма.

Критерии оценивания

Для выставления итоговой оценки обучающемуся можно воспользоваться следующим перечнем критериев

Критерии эффективной работы студента на семинаре «Мозговой штурм»

(по каждому критерию от 0 до 10 баллов.)

№	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Замечание
1	Актуальность темы		
2	Качество ответов на вопросы		
3	Теоретический уровень знаний		
4	Подкрепление материалов фактическими данными		
5	Практическая ценность материала		
6	Способность делать выводы		
7	Способность отстаивать собственную точку зрения		
8	Способность ориентироваться в представленном материале		
9	Степень участия в общей дискуссии		
10	Этичность поведения в споре		
<i>Итоговая сумма баллов:</i>			

Примечание:

8-10 баллов – отлично;

5-7 баллов – хорошо;

3-4 балла – удовлетворительно;

1-2 балла – неудовлетворительно.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Проблема развития компонентов в структуре личностного самоопределения педагога системы современного образования.

2. Особенности развития личностной направленности.

3. Условия развития личностной рефлексии.

4. Общие основания развития аффективной (эмоциональной) сферы личностного самоопределения педагога системы современного образования.

5. Основные закономерности развития когнитивной (интеллектуальной) сферы личностного самоопределения педагогов системы современного образования

РАЗДЕЛ 4. УПРАЖНЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ КОМПОНЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ

Семинар № 11. Профессиональная направленность.

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие профессиональной направленности личности педагога системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

«Профессионально-значимые поведенческие реакции».

Цель: изучить и стимулировать размышления о поведении пед.проф.

«Эмиграция» - 2 Вар. (В.Ю.Бабайцева).

Цель: помочь осознать свои профессиональную направленность.

2. Провести комплекс упражнений на развитие аффективной сферы (эмоционального компонента) в структуре личностного самоопределения и саморазвития:

Упр 1. «Тратим деньги на Дело» (И. Вачков).

Цель: дать возможность группе помечтать о реализации профессиональных целей без финансовых ограничений.

Упр 2. «Что главное в работе» (И. Вачков).

Цель: убедить участников, что совершенно необходимо быть внимательным при изучении факторов работы.

Упр 3. «Ловушки – капканчики» (Н.С.Пряжников).

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Упр 4. «Учитель в системе образования» (Е.А.Климов).

Цель: осмыслить свое восприятие педагогической деятельности, свое отношение к ней в целом.

Упр 5. «Интервью» (Н.С.Пряжников).

Цель: активизировать и актуализировать знания направлений практической психологии, педагогических стилей общения, трансакций.

Упр 6. «Мы и они» (В.Ю.Бабайцева).

Цель: научить направлять энергию борьбы противоположных группировок по иному руслу, практиковать осмысление своих профессиональных интересов и позиций во взаимодействии, стремиться к пониманию других.

Упр 7. «Поучительные истории» (К.Фопель).

Цель: умение понимать другого человека и раскрывать возможности собеседника.

Упр 8. «Собственный девиз профессионального развития».

Цель: выявление и осознание собственной жизненной и профессиональной позиции.

Упр 9. «А любовь ли это?».

Цель: определить мотивы родительского поведения по отношению к своим детям.

Упр 10. «Няня для королевских дочерей». Е.Фалунина

Цель: осознать стили родительского воспитания.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 12. Профессиональная рефлексия.

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие профессиональной рефлексии личности педагога системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

«Анализ профессиональных позиций»

Цель: выявить, какие позиции можно улучшить.

2. Провести комплекс упражнений на развитие аффективной сферы (эмоционального компонента) в структуре личностного самоопределения и саморазвития:

Упр. 1. «Корреспондент» (В.Хорькин, А.Гройсман)

Цель: рефлексия составляющих профессионального образа педагога, освоение «естественного» стиля профессионального поведения.

Упр 2. «Гостиница».

Цель: рефлексия образа профессионального педагога-психолога.

Упр. 3. «Профессиональный и жизненный кодекс педагога и психолога» (С.Ю. Смагина).

Цель: рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Упр 4. «Повышение профессионализма».

Цель: самоанализ уровня профессионализма и формирование установки на саморазвитие.

Упр 5. «Кинорежиссеры» (В.Ю.Бабайцева).

Цель: помочь «со стороны» посмотреть на профессию педагога (психолога), обсудить, оценить необходимость многих качеств личности в профессиональном плане.

Упр 6. «Плохой психолог» (В.Ю.Бабайцева).

Цель: осознание своих недостатков в профессиональном становлении, в поступках, без перевода их на личности, умение корректно выдавать и воспринимать критику.

Упр. 7. «Князь» (С.Чижова)

Цель: развитие способности почувствовать «удачный момент».

Упр 8. «Требуется психолог» (И.Вачков).

Цель: рефлексия профессиональных требований к кандидату в психологи и соответствие их личностным ожиданиям и готовности, осмысление процесса поиска вакансий.

Упр. 9. «Кто я?»

Цель: анализ собственной профессиональной позиции, выявление определенности своего образа Я, его рефлексии.

Упр 10. «Жизненный и профессиональный кодекс практического психолога (С.Ю.Смагина).

Цель: рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Упр 11. «Мой профессиональный портрет в лучах солнца» (А.М.Прихожан).

Цель: рефлексия своих профессиональных способностей, возможностей, интересов; настройка на процесс самоуважения.

Упр 12. «Профессиональный портрет». Цель: развитие представлений о будущем, формирование позитивного образа Я и профессионального будущего.

Упр 13. «Педагогическая мастерская» (индивидуальное и групповое творчество – создание педагогической открытки).

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 13. Когнитивная сфера

(интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие когнитивной сферы (интеллектуальной сферы) в структуре профессионального самоопределения.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

Упр. «Самоанализ способностей к учебной деятельности в овладении педагогической профессией».

Цель: изучить возможные проблемы индивидуального процесса обучения в вузе; выявить причины возможных или существующих учебных проблем; определить возможные пути повышения уровня личной успеваемости (успеха в учебной деятельности).

2. Провести комплекс упражнений на развитие аффективной сферы (эмоционального компонента) в структуре личностного самоопределения и саморазвития:

Упр 1. «Профессиональные стереотипы» (Л.В.Тарабакина).

Цель: выявление профессиональных стереотипов и работа с ними.

Упр. 2. «Реклама психологических услуг» (И.Вачков)

Цель: подчеркнуть возможности практической психологии, ее лучшие стороны, заинтересовать своими услугами предполагаемых клиентов и заказчиков.

Упр 3. «Кадровая справка» (С.Чижова).

Цель: развитие навыка саморекламы при устройстве на работу.

Упр. 4. «Семья психологов» (В.Квинн)

Цель: развитие анализа парадигмальной приверженности.

Упр. 5. «Эмиграция» (В.Ю. Бабайцева).

Цель: помочь осознать свои профессиональные ориентации и приверженности.

Упр. 6. «В какой парадигме работает психолог?»

Цель: тренировка навыков парадигмальной приверженности психолога.

Упр. 7. «Ассоциации по профессиональному проекту»

Цель: развитие целостного понимания своей теоретической приверженности в психологии.

Упр 8. «Старосту курса больше не слушают».

Цель: уметь анализировать социальные ситуации, решать педагогические задачи.

Упр 9. «Субботник».

Цель: умение использовать технологии выхода из конфликтных ситуаций.

Упр 10. «Кто уберет».

Цель: отработка техники убеждения.

Упр 11. «Молодой специалист». Е.Фалунина.

Цель: развитие элементов активного слушания.

Упр 12. «Каждый имеет право на место под солнцем».

Цель: ориентироваться в профессиональных ситуациях, определять проблему, решать профессиональную задачу.

Упр 13. «Слабый ученик». Е.Фалунина.

Цель: рассматривать возможные решения педагогической задачи.

Упр 14. «Помогите». Е.Фалунина.

Цель: умение анализировать проблемную ситуацию, намечать план решения проблемы.

Упр 15. «Вредные клиенты».

Цель: умение пользоваться методами антиманипуляции.

Упр 16. «Сглаживание оскорбления».

Цель: умение ориентироваться в профессиональных ситуациях, анализировать причины и мотивы поведения людей.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 14. Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие аффективной (эмоциональной) сферы в структуре профессионального самоопределения личности педагога.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику:

Упр. «Машины». Цель: выявить наличие и уровень развития эмпатии и толерантности, как профессионально-значимых эмоциональных проявлений. Упр. «Анализ профессионально значимых эмоций». Цель: выявить сильные и слабые стороны эмоционального компонента, чувственной сферы к педагогической деятельности.

2. Провести комплекс упражнений на развитие аффективной сферы (эмоционального компонента) в структуре личностного самоопределения и саморазвития:

- Упр 1. «Поддержка» (В.Ю.Бабайцева).
Цель: развитие тактильной чувствительности, выдача невербальных поглаживаний.
- Упр. 2. «Ситуации сочувствия» (Р.Смид)
Цель: развитие сочувственного отношения к проблемам и бедам других людей.
- Упр 3. «Открытая коммуникация» (Г.Н. Сартан).
Цель: развитие коммуникативных умений.
- Упр. 4. «Разведка» (С.Чижова).
Цель: выработка и закрепление навыков эмпатии.
- Упр. 5. «Скрытые противоречия» (К.Фопель)
Цель: открытое выражение чувств, связывающих энергию группы.
- Упр. 6. «Поучительные истории» (К.Фопель)
Цель: обучение участников друг у друга, раскрытие возможностей понимания друг друга.
- Упр. 7. «Отождествление с объектом» (Е.В. Сидоренко)
Цель: работа с проекциями, соприкосновение со своим и чужим миром, который человек не вполне даже осознает.
- Упр 8. «Лекция» (Е.В.Фалунина).
Цель: тренировка профессиональных умений, развитие навыков работы с аудиторией.
- Упр 9. «Идентификация с ролью клиента».
Цель: развитие у студентов способности поставить себя на место другого.
- Упр 10. «Наблюдение» (Е.В.Сидоренко).
Цель: развитие наблюдательности.
- Упр 11. «Равновесие» (Л.А.Пергаменщик).
Цель: осознание способности к внутреннему равновесию.
- Упр 12. «Магнит» (В.Ю.Большаков).
Цель: снятие эмоциональных барьеров, сплочение группы.
- Упр 13. «Горы и альпинисты» (В.Ю.Большаков).
Цель: устранение эмоциональных барьеров.
- Упр. 14. «Бегущие огни» (В.Ю.Большаков).
Цель: активизация участников, тренировка внимания.
- Упр 15. «Снятие напряжения в 12 точках».
Цель: снятие напряжения во всех основных точках тела.
- Упр 16. «Поменяться местами». Е.Фалунина
Цель: научиться обозначать цель, стремиться к ней, при этом не навредить рядом идущим.
- Упр 17. «Гость и хозяин». (Е.Фалунина).
Цель: развитие наблюдательности, внимания, ощущение единства группы, ее целостности.
- Упр 18. «Зеркало».
Цель: обретение навыка «подстройки»

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Критерии оценки выступления обучающегося на семинаре:

Оценка	Критерии
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если его ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы,

	не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если в его ответе неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, им не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Семинар – «Ролевая игра»

Цель работы: Закрепление и углубление базовых представлений о методах и методиках развития компонентов профессионального самоопределения и саморазвития.

Задание: Обсудить на занятии:

1. Особенности развития профессиональной направленности.
2. Особенности развития профессиональной рефлексии.
3. Технологии развития когнитивной сферы профессионального самоопределения.
4. Технологии развития аффективной сферы профессионального самоопределения.

Порядок выполнения:

«Ролевая игра» – метод обучения, при котором моделируется деятельность какой либо организации, предприятия, фирмы. Моделироваться могут события, конкретная деятельность людей (совещание, разработка проекта и т.п.), а также обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность. Сценарий игры содержит сюжет, описание структуры и назначения моделируемых процессов и объектов.

Участники принимают роли различных должностей и профессий и действуют соответственно этим ролям.

Примеры использования ролевых игр при изучении английского языка В зависимости от цели занятия и уровня подготовленности студентов ролевые игры могут проводиться в парах, в подгруппах по 3-5 человек.

Игры в парах направлены в основном на тренировку студентов в употреблении определенных лексических единиц и грамматических структур. Ролевые игры в парах – наиболее простой вид данного методического приема. Можно использовать для парной ролевой игры анкеты, которые участники должны заполнить, задавая друг другу вопросы. Время, отводимое на эту работу, должно быть ограничено.

Форма отчетности: Устные ответы на вопросы семинара, опорный конспект.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить комплекс упражнений на развитие профессиональной направленности.
2. Подготовить комплекс упражнений на развитие профессиональной рефлексии.
3. Подготовить комплекс упражнений на развитие когнитивной сферы профессионального самоопределения и саморазвития.
4. Подготовить комплекс упражнений на развитие аффективной сферы профессионального самоопределения и саморазвития.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Приготовить ситуации к работе по методу активного обучения «ролевая игра».
2. Выделить роли в игровом тренинге.
3. Подготовить контрольные вопросы для экспертов.

Критерии оценивания

Для выставления итоговой оценки обучающемуся можно воспользоваться следующим перечнем критериев

*Критерии эффективной работы студента на семинаре «Мозговой штурм»
(по каждому критерию от 0 до 10 баллов.)*

№	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Замечание
1	Актуальность темы		
2	Качество ответов на вопросы		
3	Теоретический уровень знаний		
4	Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)		
5	Практическая ценность материала		
6	Способность делать выводы		
7	Способность отстаивать собственную точку зрения		
8	Способность ориентироваться в представленном материале		
9	Степень участия в общей дискуссии		
10	Этичность поведения в споре		
<i>Итоговая сумма баллов:</i>			

Примечание:

8-10 баллов – отлично;

5-7 баллов – хорошо;

3-4 балла – удовлетворительно;

1-2 балла – неудовлетворительно.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Проблема развития компонентов в структуре профессионального самоопределения личности педагога системы современного образования.
2. Особенности развития профессиональной направленности.
3. Условия развития профессиональной рефлексии.
4. Общие основания развития аффективной (эмоциональной) сферы профессионального самоопределения личности.
5. Основные закономерности развития когнитивной (интеллектуальной) сферы профессионального самоопределения личности.

РАЗДЕЛ 5. УПРАЖНЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ КОМПОНЕНТОВ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ

Семинар № 15. Сочинение на тему «Педагог – человек, который...».

Составление профессиограммы педагогической профессии.

Сфера профессий системы «Человек – Человек».

Версионное (версионное) мышление педагога.

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной направленности (тренинг профессионально важных личностных качеств) личности педагога системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения личностной направленности будущих педагогов:

Упр. 1. «Поведенческие реакции на жизненные ситуации».

Цель: изучить и стимулировать размышления о собств. поведении.

Упр. 2. «Эмиграция» - 1 Вар. (В.Ю.Бабайцева).

Цель: помочь осознать свою личностную направленность.

2. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения профессиональной направленности будущих педагогов:

Упр. 1. «Профессионально-значимые поведенческие реакции».

Цель: изучить и стимулировать размышления о поведении пед.проф.

Упр. 2. «Эмиграция» - 2 Вар. (В.Ю.Бабайцева).

Цель: помочь осознать свои профессиональную направленность.

3. Провести комплекс упражнений на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной направленности личности будущих педагогов системы современного образования:

Упр 1. «Анонимное признание» (письмо о себе и о соседе слева). Е.Фалунина.

Цель: осознание и представление окружающим своих интересов, способностей, склонностей, ценностных ориентаций, личностных смыслов и т.п.

Упр 2. «Мозговой штурм». Е.Фалунина.

Цель: научиться не боясь высказывать свое мнение и принимать мнения (предложения) другого; активно участвовать в групповом диалоге при принятии коллективного решения.

Упр 3. «Наставники» (К.Фопель).

Цель: осознание различных аспектов своей личной истории восхождения к знаниям.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 16. Система «Я»-высказываний. Развитие логического мышления в метафорических описаниях.

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной рефлексии (тренинг профессионально важных личностных качеств) личности педагога системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения личностной рефлексии будущих педагогов:

Упр. 1. «Анализ личностных позиций»

Цель: выявить, какие позиции можно улучшить.

2. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения профессиональной рефлексии будущих педагогов:

Упр. 2. «Анализ профессиональных позиций»

Цель: выявить, какие позиции можно улучшить.

3. Провести комплекс упражнений на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной рефлексии личности будущих педагогов системы современного образования:

Упр 1. «Верю – не верю». Е.Фалунина.

Цель: уметь признаться в своем недостойном поступке или поведении; получить оценку данного признания группой.

Упр 2. «Образ Я – глазами разных людей» Е.Фалунина.

Цель: выделить себя из ситуации, встать на место другого, посмотреть на себя со стороны.

Упр 3. «Корреспондент» (В.Харькин, А.Гройсман).

Цель: рефлексия составляющих профессионального образа психолога, освоение «естественного» стиля профессионального поведения.

Упр 4. «Я и мое Имя».

Цель: уметь представиться так, чтобы другие смогли запомнить, ориентируясь на основные модальности восприятия.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 17. Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие». Экзистенциальная рефлексия «Я – и – МИР».

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной интеллектуальной сферы (тренинг профессионально важных личностных качеств) личности педагога системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения интеллектуальной сферы личностного самоопределения и саморазвития будущих педагогов:

Упр. 1. «Анализ своих интеллектуальных способностей».

Цель: отразить развитость познавательных психических процессов и наметить план развития некоторых сторон познавательной психической активности.

2. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения интеллектуальной сферы профессионального самоопределения и саморазвития будущих педагогов:

Упр. 1. «Самоанализ способностей к учебной деятельности в овладении педагогической профессией».

Цель: изучить возможные проблемы индивидуального процесса обучения в вузе; выявить причины возможных или существующих учебных проблем; определить возможные пути повышения уровня личной успеваемости (успеха в учебной деятельности).

3. Провести комплекс упражнений на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной интеллектуальной сферы будущих педагогов системы современного образования:

Упр 1. «Сюрприз» Е.Фалунина.

Цель: овладеть техникой «Эмоционального возмещения».

Упр 2. «Звездный час» (Н.С.Пряжников).

Цель: структурировать в своем сознании профессиональные цели, отношения, положительные чувства.

Упр 3. «Развитие внимательности». Е.Фалунина.

Цель: расширить индивидуальные характеристики процесса внимания.

Упр 4. «На курсы усовершенствования».

Цель: развитие способности убеждения, умение обосновывать выбор и доводить до слушателя.

Упр 5. «Беседа с родителем».

Цель: развивать психолого-педагогическую наблюдательность и реализацию индивидуального подхода.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Семинар № 18. Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор». **Развитие экзистенциальной сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».**

Цель: провести профориентированный тренинг на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной аффективной (эмоциональной) сферы (тренинг профессионально важных личностных качеств) личности педагога системы современного образования.

Задание:

1. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения эмоциональной сферы личностного самоопределения и саморазвития будущих педагогов:

Упр. «Рисование агрессии».

Цель: определить уровень агрессивности группы; отразить уровень индивидуальной неосознаваемой агрессивности.

Упр. «Анализ своих психических состояний»

Цель: выявить сильные и слабые стороны эмоционально-чувственной сферы личности.

2. Провести тренинговую диагностику на предмет изучения эмоциональной сферы профессионального самоопределения и саморазвития будущих педагогов:

Упр. «Машины».

Цель: выявить наличие и уровень развития эмпатии и толерантности, как профессионально-значимых эмоциональных проявлений.

Упр. «Анализ профессионально значимых эмоций». Цель: выявить сильные и слабые стороны эмоционального компонента, чувственной сферы к педагогической деятельности.

3. Провести комплекс упражнений на развитие взаимосвязи личностной и профессиональной эмоциональной сферы личности будущих педагогов системы современного образования:

Упр 1. «Лекторская практика» (сыграть и узнать «пожилую учительницу», «милиционера», «диктора телевидения», «няню», «актрису») (по пословицам).

Цель: умение владеть голосом, наполнять лекцию эмоциональным содержанием, зажигать интересом.

Упр 2. «Ручеек», «Ручеек волнами», «Лодочки», «Полонез»

Цель: ощущение целостности группы и индивидуальной значимости.

Упр 3. «Одной цепью связанные».

Цель: продемонстрировать связь психологической общности.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Критерии оценки выступления обучающегося на семинаре:

Оценка	Критерии
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если его ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если в его ответе неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, им не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 11

Дополнительная литература:

[4-28], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Проблема развития компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения.
2. Особенности развития взаимосвязи личностной и профессиональной направленности.
3. Условия развития взаимосвязи личностной и профессиональной рефлексии.
4. Общие основания развития взаимосвязи аффективной (эмоциональной) сферы личностного и профессионального самоопределения.
5. Основные закономерности развития взаимосвязи когнитивной (интеллектуальной) сферы личностного и профессионального самоопределения.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Imagine Premium Договор №0593 от 13.05.2013. 31.05.13-31.05.16
 Договор №0951 от 10.05.2016. 31.05.16-31.05.17
 Договор №1331 от 01.06.2017. 31.05.17-31.05.20
2. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition. 1000-1499 Node 1 year Educational Renewal License Договор №1498 от 19.09.2014 (лицензия 1B08-140925-022757)
3. Kaspersky Security для почтовых серверов Russian Edition. 100-149 MailAdress 1 year Educational Renewal License Договор №1900 от 07.10.2016 (лицензия 1B08-161013-054000-600-478). Договор №1743 от 29.09.2017, т/н VT-1040 от 06.10.17 (лицензия 1B08-171016-025324-170-174)
4. OpenOffice
5. LibreOffice
6. Adobe Reader
7. doPDF
8. 7-Zip
9. Ай-Логос Система дистанционного обучения Государственный контракт №0569 от 15.04.2011. бессрочно
10. Консультант Плюс Договор №342 от 01.12.2014. до 01.12.2015 г.
 Договор №448 от 15.10.2015 . до 01.12.2016 г.
 Договор №2322 от 29.11.2016. до 29.11.2017 г.
 Договор №622 от 22.11.2017. до 22.11.2018 г.

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

<i>Вид занятия (С, СР)</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ С</i>
1	2	3	4
С	Лекционные аудитории	-	1÷27
СР	ЧЗ 1÷ЧЗ 4	15 компьютеров Pentium III, с выходом в Internet	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ Компе- тенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ПК-44	- способностью к осуществлению работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению	1. Тренинговая диагностика, ее содержание и структура	1.1. Структура диагностики в процессе тренинга. 1.2. Исходная диагностика «Анкета возможностей». 1.3. Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков». 1.4. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня». 1.5. Завершающая диагностика «Итоги».	Тесты Вопросы к зачету 1.1 – 1.5
		2. Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития	2.1. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.2. Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.3. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.4. Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.5. Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой. 2.6. Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	Тесты Вопросы к зачету 2.1 – 2.6
		3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазви-	3.1. Личностная направленность. 3.2. Личностная рефлексия. 3.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	Тесты Вопросы к зачету 3.1 – 3.4

		тия	3.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	
		4. Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития	4.1. Профессиональная направленность. 4.2. Профессиональная рефлексия. 4.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития). 4.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	Тесты Вопросы к зачету 4.1 – 4.4
		5. Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития	5.1. Сочинение на тему «Педагог – человек, который...» 5.2. Составление профиограммы педагогической профессии. 5.3. Сфера профессий системы «Человек-Человек». 5.4. Версионное (версионное) мышление педагога. 5.5. Система «Я»-высказываний. 5.6. Развитие логического мышления в метафорических описаниях. 5.7. Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие». 5.8. Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир». 5.9. Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор». 5.10. Развитие сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».	Тесты Вопросы к зачету 5.1 – 5.10
ОК-8	- способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	1. Тренинговая диагностика, ее содержание и	1.1. Структура диагностики в процессе тренинга. 1.2. Исходная диагностика «Анкета возможностей». 1.3. Начальная и конечная	Тесты Вопросы к зачету 1.1 – 1.5

		структура	диагностика «Оценка навыков». 1.4. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня». 1.5. Завершающая диагностика «Итоги».	
		2. Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития	2.1. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.2. Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.3. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.4. Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.5. Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой. 2.6. Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	Тесты Вопросы к зачету 2.1 – 2.6
		3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития	3.1. Личностная направленность. 3.2. Личностная рефлексия. 3.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития). 3.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	Тесты Вопросы к зачету 3.1 – 3.4
		4. Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития	4.1. Профессиональная направленность. 4.2. Профессиональная рефлексия. 4.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	Тесты Вопросы к зачету 4.1 – 4.4

		тия	4.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	
		5. Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития	5.1. Сочинение на тему «Педагог – человек, который...» 5.2. Составление профессиограммы педагогической профессии. 5.3. Сфера профессий системы «Человек-Человек». 5.4. Версионное (версионное) мышление педагога. 5.5. Система «Я»-высказываний. 5.6. Развитие логического мышления в метафорических описаниях. 5.7. Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие». 5.8. Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир». 5.9. Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор». 5.10. Развитие сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».	Тесты Вопросы к зачету 5.1 – 5.10

2. Вопросы к зачету

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ПК-44	- способностью к осуществлению работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению	1.1. Структура диагностики в процессе тренинга. 1.2. Исходная диагностика «Анкета возможностей». 1.3. Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков». 1.4. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня». 1.5. Завершающая диагностика «Итоги».	1. Тренинговая диагностика, ее содержание и структура
			2.1. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного	2. Теоретико-диагности-

		<p>саморазвития. 2.2. Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.3. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.4. Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития. 2.5. Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой. 2.6. Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p>	<p>ческие основания тренинга профессионально-личностного саморазвития</p>
		<p>3.1. Личностная направленность. 3.2. Личностная рефлексия. 3.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития). 3.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).</p>	<p>3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития</p>
		<p>4.1. Профессиональная направленность. 4.2. Профессиональная рефлексия. 4.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития). 4.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).</p>	<p>4. Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития</p>
		<p>5.1. Рассуждение на тему «Педагог – человек, который...». 5.2. Профессиограмма педагогической профессии. 5.3. Сфера профессий системы «Человек-Человек». 5.4. Версионное (версионное) мышление педагога. 5.5. Система «Я»-высказываний. 5.6. Развитие логического мышления в метафорических описаниях.</p>	<p>5. Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития</p>

			<p>5.7. Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие».</p> <p>5.8. Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир».</p> <p>5.9. Экзистенциальная рефлексия «Мой профессиональный выбор».</p> <p>5.10. Сензитивность педагога «Современная школа глазами ребенка».</p>	
2.	ОК-8	- способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	<p>1.1. Структура диагностики в процессе тренинга.</p> <p>1.2. Исходная диагностика «Анкета возможностей».</p> <p>1.3. Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков».</p> <p>1.4. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня».</p> <p>1.5. Завершающая диагностика «Итоги».</p>	<p>1. Тренинговая диагностика, ее содержание и структура</p>
			<p>2.1. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>2.2. Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>2.3. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>2.4. Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>2.5. Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой.</p> <p>2.6. Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p>	<p>2. Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития</p>
			<p>3.1. Личностная направленность.</p> <p>3.2. Личностная рефлексия.</p> <p>3.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).</p> <p>3.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).</p>	<p>3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития</p>

		<p>4.1. Профессиональная направленность.</p> <p>4.2. Профессиональная рефлексия.</p> <p>4.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).</p> <p>4.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).</p>	<p>4. Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития</p>
		<p>5.1. Рассуждение на тему «Педагог – человек, который...».</p> <p>5.2. Профессиограмма педагогической профессии.</p> <p>5.3. Сфера профессий системы «Человек-Человек».</p> <p>5.4. Версионное (версионное) мышление педагога.</p> <p>5.5. Система «Я»-высказываний.</p> <p>5.6. Развитие логического мышления в метафорических описаниях.</p> <p>5.7. Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие».</p> <p>5.8. Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир».</p> <p>5.9. Экзистенциальная рефлексия «Мой профессиональный выбор».</p> <p>5.10. Сензитивность педагога «Современная школа глазами ребенка».</p>	<p>5. Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития</p>

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ПК-44 - теоретические основы осуществления работы в тренинговой группе, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению.</p> <p>ОК-8 - теории принятия оптимального организационно-управленческого решения;</p> <p>Уметь ПК-44 - осуществлять целенаправленную работу в тренинговой группе,</p>	<p>зачтено</p>	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, обнаружившему всесторонне систематическое знание по психологии, проявляющему навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, организации и проведения тренингов. Материал подготовлен и изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические психолого-педагогические положения конкретными примерами, применения их в различных ситуациях; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано</p>

направленную на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению;		усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
ОК-8 - планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения; Владеть ПК-44 - методами, методиками и технологиями тренинговой работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению; ОК-8 - технологиями принятия организационно-управленческого решения.	не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, в том случае, если им не раскрыто содержание основных положений психолог-педагогической науки; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части исследуемого научного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов, в организации и проведении тренингов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи и работы с тренинговой группой, нет навыков аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия психолого-педагогической информации и рефлексивной практики.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности.

Дисциплина «Тренинг профессионально-личностного саморазвития» направлена на ознакомление с теорией и практикой целостного психолого-педагогического процесса, с позиций современной психологической науки и накопленного опыта практической работы, с основами педагогической и психологической деятельности, ее гуманистической природой, с профессионально значимыми качествами личности педагога и особенностями профессионального общения в сфере работы в тренинговой группе. На получение студентами теоретических знаний, практических навыков и компетенций в обучении и воспитании подрастающего поколения.

Изучение дисциплины «Тренинг профессионально-личностного саморазвития» предусматривает:

- семинары;
- зачет.

В ходе освоения раздела 1 «Структура диагностики в процессе тренинга» обучающиеся должны рассмотреть такие темы как: структура диагностики в процессе тренинга; исходная диагностика «Анкета возможностей»; начальная и конечная диагностика «Оценка навыков», текущая ежедневная диагностика «Оценка дня»; завершающая диагностика «Итоги».

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на данном этапе обратить внимание на особенности построения и процедуру проведения тренинговой деятельности в ходе тренинговой работы с группой.

Овладение обучающимися материалом раздела 2 «Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития» включает в себя следующие взаимосвязанные теоретические положения: теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития; обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития; Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития; общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития; структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой; содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.

Особое внимание в этом разделе необходимо обратить на методологическую основу и теоретическую базу, описывающую структуру, содержание, методы, методики, а так же принципы построения тренинговых программ и процедуры организации работы тренера в тренинговой группе.

В ходе изучения теоретического и практико-ориентированного материала раздела 3 «Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития» важно рассмотреть следующее тематическое содержание: личностная направленность; личностная рефлексия; когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития); аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).

В работе по изучению данного материала необходимо обратить внимание на процесс включения участников в работу тренинговых групп, активизировать личностную наблюдательность (самонаблюдение), высокий уровень осмысления прорабатываемых заданий и упражнений.

В ходе изучения теоретического и практико-ориентированного материала раздела 4 «Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития» необходимо изучить следующее тематическое содержание: профессиональная направленность; профессиональная рефлексия; когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития); аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).

В работе по изучению профориентированного материала необходимо обратить внимание на процесс включения участников в работу тренинговых групп, активизировать профессиональную (педагогическую и психологическую) наблюдательность, профессиональную рефлексию, высокий уровень осмысления прорабатываемых заданий и упражнений в аспекте реализации профессионально-педагогической деятельности.

В процессе освоения обучающимися раздела 5 «Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития, обучающиеся включены в работу следующих направлений образовательного процесса: сочинение на тему «Педагог – человек, который...»; составление профессиограммы педагогической профессии; сфера профессий системы «Человек-Человек»; версионное (версионное) мышление педагога; система «Я»-высказываний; развитие логического мышления в метафорических описаниях; педагогическая эффективность – «Символическое закрытие»; экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир»; развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор»; развитие экзистенциальной сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».

В работе по освоению направлений данного раздела важно обратить внимание на процесс развития взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития будущего педагога как личности и как профессионала. В ходе тренинговых занятий большое внимание необходимо уделять на процесс развития взаимосвязи личностной и профессиональной направленности, личностной и профессиональной рефлексии, личностной и профессиональной когнитивной (интеллектуально) сферы, личностной и профессиональной аффективной (эмоциональной) сферы в структуре личности.

При подготовке к зачету рекомендуется особое внимание уделить следующим аспектам:

- чтобы логично выстроить ответ на вопрос, информацию необходимо систематизировать, выделить основные этапы (направления) в развитии психолого-педагогической мысли;
- составить краткий конспект теоретических положений в виде тезисов и определений;
- составить краткий конспект практико-ориентированных технологий в виде опорных элементов структуры тренинга;
- составить план устного ответа;
- составить план практической тренинговой работы.

Учебники пишутся представителями различных научных школ и направлений, по-разному освещают, интерпретируют инновационный процесс и его составляющие, в каждом из них есть плюсы и минусы, сильные и слабые стороны, достоинства и недостатки, одни вопросы раскрываются более глубоко и основательно, другие поверхностно или вообще не раскрываются. Поэтому для сравнения учебной информации и раскрытия всего многообразия процесса инноватики желательно использовать два и более учебных пособия. Не следует бояться дополнительных и уточняющих вопросов на зачете. Они, как правило, задаются для выявления общей подготовленности студента, или в рамках вопроса для уточнения высказанной студентом мысли.

Среди основных критериев оценки ответа студента можно выделить следующие:

- правильность ответа на вопрос, то есть верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов;
- полнота и одновременно лаконичность ответа;
- новизна учебной информации, степень использования последних научных достижений и нормативных источников;
- умение связать теорию с практикой и творчески применить знания к оценке сложившейся педагогической ситуации;
- логика и аргументированность изложения;

- грамотное комментирование, приведение примеров и аналогий;
- культура речи.

Все это позволяет преподавателю оценивать как знания, так и форму изложения материала.

В процессе проведения семинаров происходит закрепление знаний, а так же формирование умений и навыков профессиональной работы, полученных в процессе прохождения профориентированного тренинга; развитие умений реализации представления о профессиональной деятельности, развитие у обучающихся гуманитарного мышления и интеллектуальных способностей как средства индивидуального освоения учебной дисциплины.

Самостоятельную работу необходимо начинать с изучения рекомендованной литературы, составления простых планов прочитанных текстов из учебных пособий, затем составить план доклада, придерживаясь рекомендованной схемы:

- 1) время события,
- 2) историография вопроса,
- 3) теория вопроса,
- 4) причины события,
- 5) содержание события,
- 6) значение события.

Особое внимание следует уделять историографическим и теоретическим аспектам темы. На основе доклада может быть написан реферат. Обязательным условием подготовки рефератов является использование дополнительной литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста. Рекомендации для работы с текстом:

а) сформулируйте общее представление о произведении (ознакомьтесь с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотрите текст) и целях его создания (обратите внимание на дату написания, реконструируйте, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительные, историческую ситуацию, определите причины, побудившие автора написать работу);

б) внимательно прочтите текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятное. Снимите неясности, используя словари, справочную литературу;

в) разделите текст на законченные в смысловом отношении части. Анализируя каждую из них, попытайтесь выделить основные положения, идеи автора, а также его аргументацию. Раскройте связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя ту их совокупность, которая послужила основой для сделанного вывода;

г) еще раз просмотрите весь текст, установите логические связи между выделенными частями, составьте структурный план.

В процессе консультации с преподавателем выявляются и устраняются возможные пробелы в знаниях обучающихся, уточняется и актуализируется предметное поле дисциплины. Работа с литературой является важнейшим элементом в получении знаний по дисциплине. Прежде всего, необходимо воспользоваться списком рекомендуемой по данной дисциплине литературы. Дополнительные сведения по изучаемым темам можно найти в периодической печати и Интернете. Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций и семинаров) в сочетании с внеаудиторной работой.

АННОТАЦИЯ рабочей программы дисциплины

Тренинг профессионально-личностного саморазвития

1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является формирование знаний и умений, необходимых студентам для их использования и профессиональной психолого-педагогической деятельности в направлении профессионально-личностного саморазвития; активизация процессов профессионального самосознания и самоопределения; создание условий для актуализации внутренних ресурсов личности и их использования в профессиональной деятельности.

Задачами изучения дисциплины являются:

- сформировать знания о теоретических основах профессионального и личностного самоопределения и саморазвития личности педагога;
- сформировать знания о сущности самоопределения и саморазвития, о ценностно-смысловых основах профессионального и личностного саморазвития педагога в контексте требований современного образования;
- развить умения определять приоритеты в работе по самообразованию и саморазвитию педагога;
- развить умения по организации и планированию работы в контексте личностного и профессионального саморазвития педагога.

2. Структура дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: семинары – 54 часа; самостоятельная работа – 54 часа.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часа, 3 зачетные единицы.

2.2 Основные разделы дисциплины:

- 1 – Структура тренинговой диагностики.
- 2 – Диагностический материал тренинга личностного и профессионального саморазвития.
- 3 – Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития.
- 4 – Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития.
- 5 – Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития педагогов.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-8 – способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения;

ПК-44 – способностью к осуществлению работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению.

4. Вид промежуточной аттестации: зачет.

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__ - 20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № ____ от «__» _____ 20__ г.,

Заведующий базовой кафедры истории, педагогики и психологии

В.В. Кудряшов

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ Компе- тенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ПК-44	Способностью к осуществлению работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению	1. Тренинговая диагностика, ее содержание и структура	1.1. Структура диагностики в процессе тренинга.	Тест для текущего контроля. Доклад. Вопросы для устных опросов на семинарских занятиях.
			1.2. Исходная диагностика «Анкета возможностей».	
			1.3. Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков».	
			1.4. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня».	
			1.5. Завершающая диагностика «Итоги».	
		2. Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития	2.1. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	
			2.2. Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	
			2.3. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	
			2.4. Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	
			2.5. Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой.	
			2.6. Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	
			3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития	
		3.2. Личностная рефлексия.		
		3.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).		
		3.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).		
		4. Упражнения на развитие компонентов	4.1. Профессиональная направленность.	
			4.2. Профессиональная рефлексия.	
			4.3. Когнитивная сфера	

		<p>профессионального самоопределения и саморазвития</p>	<p>(интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).</p> <p>4.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).</p>	
		<p>5. Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития</p>	<p>5.1. Сочинение на тему «Педагог – человек, который...»</p> <p>5.2. Составление профессиограммы педагогической профессии.</p> <p>5.3. Сфера профессий системы «Человек-Человек».</p> <p>5.4. Версионное (версионное) мышление педагога.</p> <p>5.5. Система «Я»-высказываний.</p> <p>5.6. Развитие логического мышления в метафорических описаниях.</p> <p>5.7. Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие».</p> <p>5.8. Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир».</p> <p>5.9. Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор».</p> <p>5.10. Развитие сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».</p>	
ОК-8	Способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	<p>1. Тренинговая диагностика, ее содержание и структура</p>	<p>1.1. Структура диагностики в процессе тренинга.</p> <p>1.2. Исходная диагностика «Анкета возможностей».</p> <p>1.3. Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков».</p> <p>1.4. Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня».</p> <p>1.5. Завершающая диагностика «Итоги».</p>	
		<p>2. Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития</p>	<p>2.1. Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>2.2. Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>2.3. Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>2.4. Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.</p>	<p>Тест для текущего контроля.</p> <p>Доклад.</p> <p>Вопросы для устных опросов на семинарских занятиях.</p>

			2.5. Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой.	
			2.6. Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.	
		3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития	3.1. Личностная направленность.	
			3.2. Личностная рефлексия.	
			3.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	
			3.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).	
		4. Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития	4.1. Профессиональная направленность.	
			4.2. Профессиональная рефлексия.	
			4.3. Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	
			4.4. Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).	
		5. Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития	5.1. Сочинение на тему «Педагог – человек, который...»	
			5.2. Составление профиограммы педагогической профессии.	
			5.3. Сфера профессий системы «Человек-Человек».	
			5.4. Версионное (версионное) мышление педагога.	
			5.5. Система «Я»-высказываний.	
			5.6. Развитие логического мышления в метафорических описаниях.	
			5.7. Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие».	
			5.8. Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир».	
			5.9. Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор».	
			5.10. Развитие сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».	

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ПК-44</p> <p>- теоретические основы осуществления работы в тренинговой группе, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению.</p> <p>ОК-8</p> <p>- теории принятия оптимального организационно-управленческого решения;</p> <p>Уметь ПК-44</p> <p>- осуществлять целенаправленную работу в тренинговой группе, направленную на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению;</p> <p>ОК-8</p> <p>- планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения;</p> <p>Владеть ПК-44</p> <p>- методами, методиками и технологиями тренинговой работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению;</p> <p>ОК-8</p> <p>- технологиями принятия организационно-управленческого решения.</p>	<p>зачтено</p>	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, обнаружившему всесторонне систематическое знание по инновационным процессам в образовании, проявляющему навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические педагогические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.</p>
<p>Владеть ПК-44</p> <p>- методами, методиками и технологиями тренинговой работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению;</p> <p>ОК-8</p> <p>- технологиями принятия организационно-управленческого решения.</p>	<p>не зачтено</p>	<p>Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, им не раскрыто содержание основных положений инновационных процессов в образовании; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части исследуемого педагогического материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, нет навыков аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия педагогической информации.</p>

<p>МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ</p> <p>ФГБОУ ВО «БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»</p>	<p>Тестовые задания по дисциплине</p> <p>Тренинг профессионально-личностного саморазвития</p> <p>Вариант № 1</p>
<p>1. Форма активного обучения навыкам поведения и развития личности, в которой участнику предлагается проделать те или иные упражнения, ориентированные на развитие или демонстрацию психологических качеств или навыков.</p> <p>А. Образование. Б. Воспитание. В. Тренировка. Г. Психологический тренинг.</p> <p>2. В психологическом тренинге ключевым принципом, обеспечивающим эффективное обучение и развитие, является включение следующих форм деятельности:</p> <p>А. Общение. Б. Игра. В. Обучение Г. Труд.</p> <p>3. Профессиональная самоориентация – это</p> <p>А. Осознание индивидом собственных профессиональных склонностей. Б. Ориентация в пространстве. В. Переосмысление внутреннего мира личности, системы ценностей и норм жизни человека.</p> <p>4. Какие типы профессиональной консультации существуют</p> <p>А. Справочно-информационная. Б. Диагностическая В. Корректирующая Г. Медицинская Д. Физиологическая Е. Гигиеническая</p> <p>5. Интерес – это</p> <p>А. Глубина и длительность человеческой устойчивости Б. Активная познавательная направленность человека на тот или иной предмет В. Неотъемлемая часть характера человека.</p> <p>6. Склонности – это</p> <p>А. Интерес человека. Б. Содержание кругозора человека. В. Стремление заниматься определенной деятельностью.</p> <p>7. Способности – это</p> <p>А. Неотъемлемая часть профессиональной пригодности человека, тесно связанная с интересами и склонностями. Б. Формирование зрелой личности. В. Положительное отношение к определённой области труда.</p> <p>8. Профессия – это</p> <p>А. Род трудовой деятельности человека. Б. Цель, представления о конечном результате профессиональной деятельности. В. Система средств труда.</p>	

9. Человеческая деятельность – это
А. Единица человеческой деятельности.
Б. Процесс, который подчиняется сознательным целям
В. Процесс, с помощью которого реализуется то или иное отношение человека к окружающему миру и к другим людям.
10. Деятельность профориентационная – это
А. Деятельность, направленная на решение задач.
Б. Взаимосвязанная деятельность ученика и учителя по формированию у школьников адекватного образа «Я».
В. Деятельность, которая производит полезный материальный продукт.
11. Профессиональная профпригодность – это
А. Взаимное соответствие человека и его профессии.
Б. Процесс профессионального самоопределения.
В. Право на выбор профессии.
12. Профессиональное воспитание – это
А. Обеспечение молодежи информацией о мире профессий.
Б. Формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей.
В. Комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с ее желаниями.
13. Профессиональный отбор – это
А. Отбор, рекомендаций и советов по выбору профессий.
Б. Технология изучения требований, предъявляемых профессией.
В. Разновидность психологического отбора.
14. Профессиональная консультация – это
А. Научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи.
Б. Обеспечение прогностической оценки взаимосоответствия человека и профессии.
15. Профессиональное просвещение – это
А. обеспечение информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры.
Б. Профессиональная пригодность человека к той или иной работе.
В. Активная познавательная направленность человека на тот или иной предмет.
16. Профессиональная ориентация – это
А. Развитие человека как субъект труда.
Б. Комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с ее желаниями.
В. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей личностей.
17. Интернал – это
А. Авторитетный мастер.
Б. Схема порядка действий.
В. Опытный работник.
18. Вещественные средства труда – это
А. Предмет труда.
Б. Аппаратурные средства для приема, переработки и передачи информации.
В. Профессиональные служебные обязанности.
19. Педагогические способности – это
А. Умение организовать какое либо дело.
Б. Способности к творческому воображению.

В. Способности к воздействию на другого человека с целью обучения и воспитания.

20. Диагностическая профконсультация направлена на

А. Выявление интересов, склонностей и способностей.

Б. Более глубокое ознакомление человека с содержанием выбранной профессией.

В. Выявление на профессиональных намерений человека.

21. Активизирующий стресс называется

22. Разрушительный стресс называется

23. Напишите в порядке возрастания фазы профессионализм

А. Адепт.

Б. Наставник.

В. Мастер.

Г. Оптант.

Д. Интернал

Е. Адаптант

Ж. Авторитет.

Тест составила:

Фалуни Е.В., д.псих.н., профессор _____

Утверждено на заседании базовой кафедры ИПиП

протокол от «___» _____ № ___

Заведующий базовой кафедрой ИПиП _____

В.В. Кудряшов

Правильные ответы. Тест 1

№ задания	Правильный ответ
1	Г
2	А Б В Г
3	А
4	А Б В Г
5	Б
6	В
7	А
8	А
9	В
10	Б
11	А
12	Б
13	В
14	А
15	А
16	Б
17	В
18	Б
19	В
20	А
21	Эустресс
22	Дистресс
23	Г А Е Д В Ж Б

Тематическая структура теста 1

№ раз-дела	Наименование радела <i>(согласно РПД)</i>	№ задания	Компетенция	Тема задания
1.	Тренинговая диагностика, ее содержание и структура	1	ПК-44; ОК-8	Структура диагностики в процессе тренинга.
		2	ПК-44; ОК-8	Исходная диагностика «Анкета возможностей».
		3	ПК-44; ОК-8	Начальная и конечная диагностика «Оценка навыков».
		4	ПК-44; ОК-8	Текущая ежедневная диагностика «Оценка дня».
		5	ПК-44; ОК-8	Завершающая диагностика «Итоги».
2.	Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития	6	ПК-44; ОК-8	Теоретические основы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.
		7	ПК-44; ОК-8	Обоснование программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.
		8	ПК-44; ОК-8	Принципы реализации программы профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.
		9	ПК-44; ОК-8	Общие положения профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.
		10	ПК-44; ОК-8	Структура тренинговой диагностики и ее содержание на разных этапах работы с группой.
		11	ПК-44; ОК-8	Содержание и логика профориентированного тренинга профессионально-личностного саморазвития.
3.	Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития	12	ПК-44; ОК-8	Личностная направленность.
		13	ПК-44; ОК-8	Личностная рефлексия.
		14	ПК-44; ОК-8	Когнитивная сфера (интеллект в сфере личностного самоопределения и саморазвития).
		15	ПК-44; ОК-8	Аффективная сфера (эмоции в сфере личностного самоопределения и саморазвития).
4.	Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития	16	ПК-44; ОК-8	Профессиональная направленность.
		17	ПК-44; ОК-8	Профессиональная рефлексия.
		18	ПК-44; ОК-8	Когнитивная сфера (интеллект в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).
		19	ПК-44; ОК-8	Аффективная сфера (эмоции в сфере профессионального самоопределения и саморазвития).
5.	Упражнения на развитие компонентов взаимосвязи личностного и профессионального самоопределения и саморазвития	20	ПК-44; ОК-8	Сочинение на тему «Педагог – человек, который...»
		21	ПК-44; ОК-8	Составление профессиограммы педагогической профессии.
		22	ПК-44; ОК-8	Сфера профессий системы «Человек-Человек».
		23	ПК-44; ОК-8	Версионное (версионное) мышление педагога.
		20	ПК-44; ОК-8	Система «Я»-высказываний.
		20	ПК-44; ОК-8	Развитие логического мышления в метафорических описаниях.
		23	ПК-44; ОК-8	Педагогическая эффективность – «Символическое закрытие».
		18	ПК-44; ОК-8	Экзистенциальная рефлексия «Я – и – Мир».
		21	ПК-44; ОК-8	Развитие экзистенциальной рефлексии «Мой профессиональный выбор».
		23	ПК-44; ОК-8	Развитие сензитивности педагога «Современная школа глазами ребенка».

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ПК-44</p> <p>- теоретические основы осуществления работы в тренинговой группе, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению. ОК-8</p> <p>- теории принятия оптимального организационно-управленческого решения;</p> <p>Уметь ПК-44</p> <p>- осуществлять целенаправленную работу в тренинговой группе, направленную на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению; ОК-8</p>	<p>зачтено</p>	<p>Отметка «зачтено» выставляется обучающемуся, обнаружившему всесторонне систематическое знание по психологии, проявляющему навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, организации и проведения тренингов. Материал подготовлен и изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические психолого-педагогические положения конкретными примерами, применения их в различных ситуациях; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.</p>
<p>Владеть ПК-44</p> <p>- методами, методиками и технологиями тренинговой работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами склонными к девиантному поведению; ОК-8</p> <p>- технологиями принятия организационно-управленческого решения.</p>	<p>не зачтено</p>	<p>Отметка «не зачтено» выставляется обучающемуся, в том случае, если им не раскрыто содержание основных положений психолого-педагогической науки; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части исследуемого научного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов, в организации и проведении тренингов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи и работы с тренинговой группой, нет навыков аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия психолого-педагогической информации и рефлексивной практики.</p>

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения от «19» декабря 2016 г. № 1611

для набора 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

для набора 2015 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 127

для набора 2017 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 125

для набора 2018 года и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130.

Программу составил:

Фалунина Е.В., профессор базовой кафедры ИПиП, д.псх.н. _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры ИПиП

от «17» декабря 2018 г., протокол № 5

Заведующий базовой кафедрой ИПиП _____ В.В. Кудряшов

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой _____ В.В. Кудряшов

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией гуманитарно-педагогического факультета от «25» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Н.Н. Наумова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник
учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____