

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра истории, педагогики и психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

Е.И.Луковникова

30 мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.09.02 ТРЕНИНГ САМОРЕГУЛЯЦИИ

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	5
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.....	7
4.5 Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	8
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	13
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	13
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению семинарских работ	33
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	56
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	56
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	57
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	66
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	67
Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине.....	68

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

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к воспитательной (социально-педагогической), диагностико-коррекционной, научно-исследовательской, педагогической видам профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины

Формировать знания и умения, необходимые студентам для их использования и профессиональной психолого-педагогической деятельности; помочь студентам освоить методы, позволяющие регулировать свое эмоциональное и физическое состояние и значимых профессиональных и жизненных ситуациях; помочь студентам разобраться в активных методах групповой практической психологической деятельности, уметь их применять в самостоятельной практической психологической деятельности, направленной на развитие компетентности в общении.

Задачи дисциплины

- дать знания о психологических тренингах, дискуссиях, играх и условиях их организации;
- совершенствовать способности изучать и понимать личность партнеров по общению;
- отработать навыки уверенного поведения и саморегуляции;
- овладеть психотехническими приемами, направленными на создание положительного образа «Я»;
- развить умения работать в группе и формировать потенциал доверия;
- развить умения создавать позитивный психологический климат в группе.

Код Компе- тенции	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; - теоретические принципы саморегуляции; - принципы тренинговой работы с группой в процессе коррекции личностного развития и психоэмоционального состояния; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения; - разрабатывать программы развития самосознания личности, ее социальной компетентности, ответственного и толерантного поведения, личностного развития в контексте профилактики девиантного поведения, а также коррекции первичных признаков такого поведения; - проводить психолого-педагогическую экспертизу личностного и социального развития детей и подростков, профилактических программ и мероприятий, воспитательных мер, образовательной среды с позиций профилактики девиантного поведения детей и подростков; - проводить коррекционную работу на предмет регуляции и саморегуляции психических и физических состояний личности; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями принятия организационно-управленческого решения. - методологией и методами развивающих программ, направленных на предупреждение внутриличностных конфликтов, семейной, школьной и социальной дезадаптации и девиантного поведения; - методологией и методами профилактической консультативной и психокоррекционной работы с детьми, подростками и их семьями в аспекте помощи в обучении техникам саморегуляции психических и психофизических состояний; - методологией и методами диагностики нормального и

		отклоняющегося развития для определения психологических проблем и зоны ближайшего развития детей и подростков в контексте профилактики девиантного поведения.
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 положения по осуществлению работы по повышению психолого-педагогической и правовой компетентности; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять работу, направленную на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, а так же в работе с лицами, склонными к девиантному поведению; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами, методиками и технологиями работы по повышению 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.09.02 «Тренинг саморегуляции» является дисциплиной по выбору.

Дисциплина «Тренинг саморегуляции» базируется на знаниях, полученных при изучении основных общеобразовательных программ.

Основываясь на изучении дисциплин основных общеобразовательных программ, таких как психофизиология зависимостей и их профилактика, психофизиология высшей нервной деятельности, данная дисциплина представляет основу для изучения следующих дисциплин: суицидология и психология аутодеструктивного поведения, психологическое консультирование и психологическая коррекция, методы психолого-педагогической профилактики девиантного поведения у детей и подростков.

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	Семинарские занятия	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	Трудо- емкость (час.)	в т.ч. в интерактивной, активной, иннова- ционной формах, (час.)	Распределение по семестрам, час
			4
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	54	16	54
Семинарские занятия	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:

№ раз- дела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудо- емкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)	
			Учебные занятия Практ. занят.	Самосто- ятельная работа обучающихся
1	2	3	4	5
1.	Теоретические основы психологической саморегуляции	24	12	12
1.1.	Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.	4	2	2
1.2.	Определение, структура и содержание саморегуляции человека.	4	2	2
1.3.	Методы и основные принципы саморегуляции человека.	4	2	2
1.4.	Психологические концепции саморегуляции человека.	4	2	2
1.5.	Саморегуляция человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.	4	2	2
1.6.	Содержание тренинга саморегуляции психических состояний.	4	2	2
2.	Идентификация жизненной позиции и ее саморегуляция	28	14	14
2.1.	Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» (вводная и основная части) Вводная часть тренинга: Приветствие «Чем мы похожи». Упражнение «Поезд». Основная часть тренинга: Упражнение «Дерево».	16	8	8

	Упражнение «Девиз». Упражнение «Автомобиль». Упражнение «Волшебный магазин». Упражнение «Формула счастья».			
2.2	Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» (заключительная часть) «Моя жизненная позиция»: Упражнение «Горящий воздушный шар». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	12	6	6
3.	Идентификация самооценки и ее саморегуляция	28	14	14
3.1	Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (вводная часть) Упражнение «Звуковая гимнастика». Приветствие: Упражнение «Хорошие новости».	8	4	4
3.2	Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (основная часть) Игра «Теремок». Упражнение «Парижская выставка». Упражнение «Я в тебе уверен». Упражнение «Я самый лучший». Упражнение «Путешествие».	12	6	6
3.3	Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (рефлексия; заключительная часть) Упражнение «Аплодисменты». Упражнение «Гармошка». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	8	4	4
4.	Идентификация раннего опыта и его саморегуляция	28	14	14
4.1	Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (вводная часть) Приветствие «Лучшее качество». Упражнение «Массаж».	8	4	4
4.2	Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (основная часть) Упражнение «Я забочусь...». Упражнение «Внутренний ребенок». Упражнение «Порой я балую себя». Упражнение «Волшебная чашка».	12	6	6
4.3	Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (рефлексия; заключительная часть) Упражнение «Письмо самому себе любимому». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	8	4	4
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. Семинарские занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем семинарских занятий</i>	<i>Объем (час)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час)</i>
1	1.	Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.	2	Семинар-диспут (4 часа)
2		Определение, структура и содержание саморегуляции человека.	2	
3		Методы и основные принципы саморегуляции человека.	2	
4		Психологические концепции саморегуляции человека.	2	
5		Саморегуляция человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.	2	
6		Содержание тренинга саморегуляции психических состояний	2	
7	2.	Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» (вводная и основная части) Вводная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Приветствие «Чем мы похожи». Упражнение «Поезд». Основная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Упражнение «Дерево». Упражнение «Девиз». Упражнение «Автомобиль». Упражнение «Волшебный магазин». Упражнение «Формула счастья».	8	Семинар – круглый стол (4 часа)
8		Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» (заключительная часть) «Моя жизненная позиция»: Упражнение «Горящий воздушный шар». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	6	
9	3.	Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (вводная часть) Упражнение «Звуковая гимнастика». Приветствие: Упражнение «Хорошие новости».	4	Семинар – «Мозговой штурм» (4 часа)
10		Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (основная часть) Игра «Теремок». Упражнение «Парижская выставка». Упражнение «Я в тебе уверен». Упражнение «Я самый лучший». Упражнение «Путешествие».	6	

11		<i>Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (рефлексия; заключительная часть)</i> Упражнение «Аплодисменты». Упражнение «Гармошка». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	4	
12		<i>Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (вводная часть)</i> Приветствие «Лучшее качество». Упражнение «Массаж».	4	Семинар – ролевая игра (4 час)
13	4.	<i>Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (основная часть)</i> Упражнение «Я забочусь...». Упражнение «Внутренний ребенок». Упражнение «Порой я балую себя». Упражнение «Волшебная чашка».	6	
14		<i>Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (рефлексия; заключительная часть)</i> Упражнение «Письмо самому себе любимому». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	4	
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>ОК</i>	<i>ПК</i>				
			8	44				
1		2	3	4	5	6	7	8
1. Тренинговая диагностика, ее содержание и структура.		24	+	-	1	24	С, СР	зачет
2. Теоретико-диагностические основания тренинга профессионально-личностного саморазвития.		28	+	-	1	28	С, СР	зачет
3. Упражнения на развитие компонентов личностного самоопределения и саморазвития.		28	+	+	2	14	С, СР	зачет
4. Упражнения на развитие компонентов профессионального самоопределения и саморазвития.		28	+	+	2	14	С, СР	зачет
<i>всего часов</i>		108	80	28	2	54		

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

1. 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.
2. Шевцова, И. В. Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста : учебное пособие / И. В. Шевцова. - Санкт-Петербург : Речь, 2007. - 192 с.
3. Шевцова, И. В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста : учебное пособие / И. В. Шевцова. - Санкт-Петербург : Речь, 2006. - 128 с.
4. Фалунина Е.В. Основы профориентологии: Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. - Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2004.– 116 с.
5. Фалунина Е.В. Психологическая диагностика профессионального самоопределения. Практический курс дисциплины «Основы профориентологии» / Е.В. Фалунина. ГОУ ВПО «БрГУ», 2007. – 144 с.
6. Фалунина Е.В. Профдиагностика. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Основы профориентологии». / Е.В. Фалунина. – Братск, ГОУ ВПО «БрГУ», 2009 – 88 с.
7. Фалунина Е.В., Чекмарева Т.Н. Методы активного социально-психологического обучения : учеб.-методич. пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2011. – 134 с.
8. Фалунина Е.В. Основы профориентологии: Сборник психодиагностических методик. – Братск: Изд-во «БрГУ», 2004. - 152 с.
9. Фалунина Е.В. Общий психологический практикум: Сборник практических и тестовых задач / Е.В. Фалунина. – ГОУ ВПО «БрГУ», 2007. - 182 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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202 (02.06.2017).	С, СР	1 (эп)	1

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.	Трифонова, Т.А. Основы социально-психологического тренинга : учебное пособие / Т.А. Трифонова ; 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.	Белогай, К.Н. Психологический тренинг как технология помощи семье : учебное пособие / К.Н. Белогай, С.А. Дранишников ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский 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).	С, СР	1 (эп)	1
8.	Григорьев, Н.Б. Психотехнологии группового тренинга : учебное пособие / Н.Б. Григорьев. - СПб. : Санкт-Петербургский государственный институт психологии	С, СР	1(эп)	1

	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).			
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.	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
14.	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
15.	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
16.	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
17.	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	С, СР	30	1

	978-5-7695-4212-1			
18.	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
19.	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				
20.	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
21.	Фалунина, Е.В. Практикум по решению профессиональных задач : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во «БрГУ», 2017. – 220 с.	С, СР	40	1
22.	Фалунина Е.В. Тренинг профессионально-личностного саморазвития : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во «БрГУ», 2017. – 216 с.	С, СР	50	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--plai/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 саморегуляции» 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.

Данная 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 на лекции 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 можно подразделить следующие виды:

- 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 различают следующие виды практических занятий:

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

Занятие 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).

Практическое занятие 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 запрещений;
 - Метод новых вариантов;
 - Метод абсурда.

Формы проведения практических занятий.

1. 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. 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. 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 разворачивается дискуссия по проблемам, поднятым в работе. В конце 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. 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. 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. Диспут – «работа малых полемистических групп».

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. «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 годы 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 единовременно (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) 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 «принародно» 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-случай 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. 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, отрабатывают 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 подобному 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 опытном 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, остающиеся, 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.

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

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению семинаров

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ

Семинары №№ 1-2 Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции (4 часа)

Цель работы: Рассмотреть основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.

Задание: Обсудить основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции по следующим направлениям

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Выписать основные понятия по обсуждаемой теме.

Выделить развернутую структуру проявлений саморегуляции.

Обсудить элементы структуры саморегуляции:

- 1) принятая субъектом цель его произвольной активности;
- 2) модель значимых условий деятельности;
- 3) программа собственно исполнительских действий;
- 4) система критериев успешности деятельности;
- 5) информация о реально достигнутых результатах;
- 6) оценка соответствия реальных результатов критериям успеха;
- 7) решения о необходимости и характере коррекций деятельности.

Форма отчетности:

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

Задания для самостоятельной работы:

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

1. Выделить несколько научных понятий саморегуляции и сравнить их определение у различных авторов.

2. Дать развернутую характеристику понятию «психологическая саморегуляция личности».

3. Выделить структурные компоненты процесса саморегуляции личности.

4. Обосновать основные принципы саморегуляции.

5. Рассмотреть саморегуляцию как следствие, мотивацию по причине отклонения от нормы и в качестве стимула возвращения к ней.

6. 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.

Фалунина Е.В., Сатышев С.П. Тренинг саморегуляции : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017. – 208 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Для подтверждения научности современных теорий тренинга саморегуляции, 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. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Основные определения психологической саморегуляции.
2. Основные принципы работы в тренинге саморегуляции.
3. Базовые основы работы в тренинге саморегуляции.

Семинары №№ 3-4. Определение, структура и содержание саморегуляции человека (4 часа)

Цель работы: Рассмотреть основные положения по определению, структуре и содержанию саморегуляции человека.

Задание: Изучить основные аспекты социальной значимости саморегуляции; выделить дыхательные методики и технологии саморегуляции; методы регуляции мышечного тонуса; рассмотреть разновидности саморегуляции; обсудить методы и технологии осознанной саморегуляции; описать сущность ауторегуляции.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Выписать основные понятия по обсуждаемой теме.

Обсудить определение, элементы структуры и содержание саморегуляции человека:

- 1) Изучить основные аспекты социальной значимости саморегуляции;
- 2) Выделить дыхательные методики и технологии саморегуляции;
- 3) Методы регуляции мышечного тонуса;
- 4) Рассмотреть разновидности саморегуляции;
- 5) Обсудить методы и технологии осознанной саморегуляции;
- 6) Описать сущность ауторегуляции.
- 7) Охарактеризовать метод саморегуляции (или ауторегуляции) дыхания как метода преодоления стресса.
- 8) Определить специфику приемов саморегуляции для людей с различными индивидуально-типологическими особенностями:
 - сенситивный (чувствительный), реактивный, неуравновешенный тип;
 - невротический, тревожный, эмоционально неустойчивый, мнительный тип;
 - эмоционально устойчивый, резистентный и инертный тип.
- 9) Рассмотреть способы регуляции эмоциональных состояний.
- 10) Описать прием самовоздействия – управление дыханием.
- 11) Изучить технологии проведения упражнений по использованию методов саморегуляции:
 - «Успокаивающее дыхание»
 - «Выдыхание усталости»
 - «Зевок»
 - «Очистительное дыхание».
- 12) Изучить прием самовоздействия – управление тонусом скелетных мышц.
- 13) Рассмотреть технологию вербального приема самовоздействия – «самовнушение».
- 14) Дать определение понятию «медитация».
- 15) Выделить техники медитации.
- 16) Рассмотреть технологии воздействия на биологически активные точки как метод саморегуляции психических состояний.
- 17) Представить различные приемы работы с реакциями тревоги и стресса.
- 18) Описать методики контроля болевых ощущений.
- 19) Выделить приемы волевой мобилизации.
- 20) Разобрать и проанализировать упражнения: «Стреляный воробей», «Приятно вспомнить».
- 21) Проработать комплексы упражнений для саморегуляции на тренинговой группе.

Форма отчетности:

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

Задания для самостоятельной работы:

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

1. Выделить несколько теорий и определить ряд технологий осознанной саморегуляции.
2. Объяснить сущность ауторегуляции.
3. Подготовить примеры технологий ауторегуляции психической системы человека.
4. 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.

Фалунина Е.В., Сатышев С.П. Тренинг саморегуляции : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017. – 208 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Для подтверждения научности современных теорий тренинга саморегуляции, 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.) на уровне ауторегуляции.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Рассмотреть основные аспекты социальной значимости саморегуляции.
2. Выписать дыхательные методики и технологии саморегуляции.
3. Подготовить комплекс методов регуляции мышечного тонуса.
4. Рассмотреть разновидности саморегуляции.
5. Обсудить методы и технологии осознанной саморегуляции.
6. Описать сущность ауторегуляции.
7. Подготовить и проанализировать комплексы саморегуляции психических состояний.

Семинары №№ 5-6. Методы и основные принципы саморегуляции человека (4 часа)

Цель работы: Рассмотреть основные методы и принципы саморегуляции человека.

Задание: Изучить основные методы и принципы саморегуляции личности.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Выписать основные понятия по обсуждаемой теме:

1) Классифицировать методы саморегулирования человека в зависимости от времени их проведения:

- мобилизующие методы непосредственно перед периодом активности и в течение него;

- методы, направленные на полное восстановление сил в периоды отдыха:

А) методы психической саморегуляции (аутогенная тренировка, медитация, арт-терапия и др.);

Б) методы психофизиологической саморегуляции (физические упражнения, цветотерапия, музыкотерапия, рефлексотерапия, термовосстановительные процедуры и др.).

2) Дать характеристику восстановительным методам саморегуляции.

3) Рассмотреть методы саморегуляции в зависимости от сферы воздействия:

- эмоционально-волевые (самоисповедь, самоубеждение, самоприказ, самовнушение, самоподкрепление);

- мотивационные (непосредственные и опосредованные);

- корректирующие (самоорганизация, самоутверждение, самодетерминация, самоактуализация).

4) Выделить основные принципы, отражающие процесс эффективной саморегуляции.

5) Выявить основные правила, позволяющие рационально влиять на психику и волевые процессы.

Форма отчетности:

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

упражнения и тренинговая работа в группе.

Задания для самостоятельной работы:

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

1. Выделить основные правила и принципы работы в тренинге саморегуляции.
2. Выделить принципы, отражающие процесс эффективной саморегуляции.
3. Рассмотреть методы саморегуляции в зависимости от сферы воздействия.
4. Охарактеризовать существующие в науке восстановительные методы и методики саморегуляции.
5. Ознакомиться с содержанием учебно-методических пособий:

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

Фалунина Е.В., Сатышев С.П. Тренинг саморегуляции : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017. – 208 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Для подтверждения научности современных теорий тренинга саморегуляции, проведите собственное исследование на основе опытно-экспериментальной работы, направленной на изучение и изменения (коррекции) некоторых психических составляющих – эмоционально-волевых (самоисповедь, самоубеждение, самоприказ, самовнушение, самоподкрепление), мотивационных (непосредственные и опосредованные), корректирующих (самоорганизация, самоутверждение, самодетерминация, самоактуализация).

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Изучить основные правила и принципы работы в тренинге саморегуляции.
2. Выделить принципы, отражающие процесс эффективной саморегуляции.
3. Рассмотреть методы саморегуляции в зависимости от сферы воздействия.
4. Охарактеризовать существующие в науке восстановительные методы и методики саморегуляции.

Семинары №№ 7-8. Психологические концепции саморегуляции человека (4 часа)

Цель работы: Рассмотреть основные психологические концепции саморегуляции человека.

Задание: Изучить психологические концепции саморегуляции человека.

Порядок выполнения:

1. Проработать лекционный конспект.
2. Выписать основные понятия по обсуждаемой теме.
3. Рассмотреть основные теории и технологии саморегуляции, разработанные О.А.Конопкиным
4. Выделить компоненты структуры тренинга саморегуляции О.А.Конопкина.
5. Рассмотреть основные теории и технологии саморегуляции Ю.А.Миславского.
6. Охарактеризовать теории саморегуляции и практикоориентированные технологии Ю.А.Головковой и А.Н.Костина.
7. Описать теории и технологии саморегуляции В.И.Моросановой.
8. Дать характеристику индивидуальным стилям саморегуляции личностей, характеризующихся индивидуально-типическим комплексом стилевых особенностей.
9. Выделить стилевые особенности саморегуляции.
10. Регуляторный опыт человека по модели А.К.Осницкого.
11. Способы, приемы и методы саморегуляции Г.Ш.Габдреевой (на уровне внешнего и внутреннего блоков).

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы семинара, заполнение глоссария, опорный конспект, заполнение таблиц практико-ориентированных методов, методик, технологий саморегуляции; индивидуальные упражнения и тренинговая работа в группе.

Задания для самостоятельной работы:

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

1. Рассмотреть технологии саморегуляции, разработанные О.А.Конопкиным.
2. Выделить компоненты саморегуляции О.А.Конопкина.
3. Рассмотреть основные теории и технологии саморегуляции Ю.А.Миславского.
4. Охарактеризовать практикоориентированные технологии Ю.А.Головковой и А.Н.Костина.
5. Описать теории и технологии саморегуляции В.И.Моросановой.
6. Представить регуляторный опыт человека по модели А.К.Осницкого.
7. Выписать способы, приемы и методы саморегуляции Г.Ш.Габдреевой
8. Ознакомиться с содержанием учебно-методических пособий:

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

Фалунина Е.В., Сатышев С.П. Тренинг саморегуляции : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017. – 208 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Для подтверждения научности современных теорий тренинга саморегуляции, проведите собственное исследование на основе опытно-экспериментальной работы, направленной на изучение и изменения (коррекции) некоторых психических составляющих на базе теорий и технологий различных авторов: О.А. Конопкина, Ю.А.Миславского, Ю.А.Головковой и А.Н.Костина, В.И.Моросановой, А.К.Осницкого, Г.Ш.Габдреевой и др.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Технологии саморегуляции, разработанные О.А.Конопкиным.
2. Компоненты саморегуляции О.А.Конопкина.
3. Теории и технологии саморегуляции по Ю.А.Миславского.
4. Практикоориентированные технологии Ю.А.Головковой и А.Н.Костина.
5. Теории и технологии саморегуляции В.И.Моросановой.
6. Регуляторный опыт человека по модели А.К.Осницкого.
7. Способы, приемы и методы саморегуляции Г.Ш.Габдреевой

**Семинары №№ 9-10 Саморегуляция человека
в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях
(4 часа)**

Цель работы: Рассмотреть основные психологические концепции саморегуляции человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.

Задание: Изучить психологические концепции саморегуляции человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.

Порядок выполнения:

1. Рассмотреть понятие «фрустрация» в психологической науке.
2. Провести историографический анализ понятия «психологическая фрустрация»
3. Дать определение понятию «фрустрирующие события».
4. Выделить положительные и отрицательные реакции на фрустрацию.
5. Рассмотреть виды положительных реакций на фрустрирующие события.
6. Рассмотреть виды отрицательных реакций на фрустрирующие события.
7. Дать определение психическим состояниям агрессии, регрессии, фиксации, отказу, негативизму, репрессии, депрессии – как реакциям на стрессовые жизненные условия или обстоятельства, или экстремальные ситуации.
8. Фрустрация и механизмы психологической защиты.
9. Рассмотреть такие механизмы психологической защиты, как репрессия (подавление), отрицание, рационализация, реактивное образование, проекция, изоляция, регрессия.
10. Дать характеристику механизмам психологической защиты на основе теории о защитных механизмах в психике А.Фрейда.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы семинара, заполнение глоссария, опорный конспект, заполнение таблиц практико-ориентированных методов, методик, технологий саморегуляции; индивидуальные упражнения и тренинговая работа в группе, психодиагностическое тестирование.

Задания для самостоятельной работы:

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

1. Рассмотреть основные определения понятия «механизм психологической защиты».
2. Определить понятие в психологии «фрустрации».
3. Охарактеризовать стратегии, технологии и основные направления воздействия метода аутогенной тренировки при преодолении механизмов психологической защиты.
4. Ознакомиться с содержанием учебно-методических пособий:

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

Фалунина Е.В., Сатышев С.П. Тренинг саморегуляции : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017. – 208 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Для подтверждения научности современных теорий и технологий тренинга саморегуляции, проведите собственное исследование на основе опытно-экспериментальной работы, направленной на изучение и изменения (коррекции) некоторых психических составляющих методами и технологиями аутогенной тренировки – коррекция психических состояний фрустрации, снятие защитных механизмов психической активности.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Понятие «фрустрация» в психологической науке и психотерапевтической практике.
2. Стресс и стрессовые состояния. Стрессогенные условия.
3. Механизмы психологической защиты как реакция психики на неблагоприятные стрессовые обстоятельства.
4. Охарактеризовать психическое состояние и стрессовое поведение «отрицание» как механизм психологической защиты.
5. Охарактеризовать психическое состояние и стрессовое поведение «рационализация» как механизм психологической защиты.
6. Дать характеристику таким механизмам психологической защиты, как «реактивность» и «проекция».
7. Описать поведение человека, находящегося в ситуации проявления таких механизмов психологической защиты, как «изоляция», «агрессивность».
8. Определение понятия «экстремальные условия».
9. Понятие «психофизический диссонанс» в психологии.
10. Реакции организма на физическом и психическом уровне при реакции на диссонанс.
11. Ответ организма на диссонанс на уровне адаптационного синдрома.
12. Стадии адаптационного синдрома: реакция тревоги и стадия напряжения, стадия сопротивления или резистенции, и стадия истощения.
13. Рассмотреть реакции организма в стадии тревоги на уровне начальной фазы и фазы противодействия шоку.
14. Деятельность человека и поведенческая активность в неблагоприятных обстоятельствах: нарушение поведения, конфликтность, социальные девиации и др.
15. Психотравмирующие ситуации и влияние их продолжительности на фрустрации, стрессы, тревоги личности.
16. Понятие «стресса» в психологии. График стресса Г.Селье.

**Семинары №№ 11-12 Содержание тренинга
саморегуляции психических состояний
(4 часа)**

Цель работы: Рассмотреть основные психологические концепции саморегуляции человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.

Задание: Изучить психологические концепции саморегуляции человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.

Порядок выполнения:

1. Рассмотреть понятие «аутогенная тренировка».
2. Провести историографический анализ понятия «аутогенная тренировка»
3. Стратегии и технологии освоения методами аутогенной тренировки.
4. Основные направления воздействия методами аутогенной тренировки.
5. Рассмотреть максимально комфортные условия проведения аутогенной тренировки.
6. Медитация как эффективный метод саморегуляции.
7. Релаксация как возможный метод саморегуляции.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы семинара, заполнение глоссария, опорный конспект, заполнение таблиц практико-ориентированных методов, методик, технологий саморегуляции; индивидуальные упражнения и тренинговая работа в группе.

Задания для самостоятельной работы:

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

1. Рассмотреть основные определения понятия «аутогенная тренировка»
2. Выделить техники медитации и релаксации как технологии саморегуляции человека.
3. Охарактеризовать стратегии, технологии и основные направления воздействия метода аутогенной тренировки.
4. Ознакомиться с содержанием учебно-методических пособий:
Фалунина Е.В., Сатышев С.П. Тренинг саморегуляции : Учебно-методическое пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017. – 208 с.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

Для подтверждения научности современных теорий тренинга саморегуляции, проведите собственное исследование на основе опытно-экспериментальной работы, направленной на изучение и изменения (коррекции) некоторых психических составляющих методами и технологиями аутогенной тренировки.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр.11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Методика аутогенной тренировки: методы, теории, концепции, технологии.
2. Представить методики и технологии медитационной практики человека.
3. Технологии релаксации в процедуре саморегуляции человека.

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 теоретических основах психологической саморегуляции.

Задание: Обсудить на занятии:

1. Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции
2. Основные определения, структуру и содержание процедуры саморегуляции человека.
3. Методы и основные принципы саморегуляции человека.
4. Психологические концепции саморегуляции человека.
5. Саморегуляция человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.
6. Содержание тренинга саморегуляции психических состояний.

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:

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

1. Рассмотреть основные определения понятия «аутогенная тренировка»
2. Выделить техники медитации и релаксации как технологии саморегуляции человека.
3. Охарактеризовать стратегии, технологии и основные направления воздействия метода аутогенной тренировки.

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-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. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Понятие «аутогенная тренировка» в научной литературе.
2. Историография понятия «аутогенная тренировка».
3. Стратегии и технологии освоения методами аутогенной тренировки.
4. Основные направления воздействия методами аутогенной тренировки.
5. Рассмотреть максимально комфортные условия проведения аутогенной тренировки.
6. Медитация как эффективный метод саморегуляции.
7. Релаксация как возможный метод саморегуляции.

РАЗДЕЛ 2. ИДЕНТИФИКАЦИЯ ЖИЗНЕННОЙ ПОЗИЦИИ И ЕЕ САМОРЕГУЛЯЦИЯ

Семинары №№ 13-20. Психологический тренинг самоидентификации **«Моя жизненная позиция»** **(вводная и основная части тренинга)** **(16 часов)**

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга самоопределения «Моя жизненная позиция» - вводная и основная части.

Задание: в рабочей тетради «Тренинг самоидентификации» выписать цель тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция», выделить этапы тренинговой самодиагностики, основную структуру и содержание направленности тренинговой работы в специально подобранных упражнениях и игровых сюжетах. Изучить особенности подбора тренинговых упражнений и их направленность.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Определить основную идею тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция».

Описать главную задачу тренинга самоидентификации, в контексте самопомощи в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект, рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Вводная часть тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция»;
2. Приветствие «Чем мы похожи».
3. Упражнение «Поезд».
4. Основная часть тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция»;
5. Упражнение «Дерево».
6. Упражнение «Девиз».
7. Упражнение «Автомобиль».
8. Упражнение «Волшебный магазин».
9. Упражнение «Формула счастья».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.
2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция».

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция» (вводная и основная части).
2. Выделить основные компоненты вводной части тренинга.
3. Обозначить этапы прохождения основной части тренинга.
4. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга самоопределения.

Семинары №№ 21-26. Психологический тренинг самоидентификации **«Моя жизненная позиция»** **(заключительная часть тренинга)** **(12 часов)**

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция» - заключительная часть тренинга.

Задание: в рабочей тетради «Тренинг самоидентификации» проанализировать пройденные этапы тренинга самоидентификации с целью выявления техник саморегуляции личности в процессе работы с группой. Разобрать этапы заключительной части тренинга самоопределения, проработать ролевые позиции в предлагаемых в тренинге упражнениях.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Определить основную цель и выделить задачи тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция».

Описать главную задачу заключительного этапа тренинга самоидентификации, в контексте самопомощи человеку в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Включиться в тренинговую работу с группой по заключительной части тренинга.

Разработать комплекс методов, методик и технологий для работы по саморегуляции психических состояний.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект, рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Упражнение «Горящий воздушный шар».

2. Упражнение «Рефлексивная мишень».

Прощание:

3. Упражнение «Благодарю тебя».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.

2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция».

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру заключительного этапа тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция».

2. Выделить основные компоненты заключительной части тренинга.

3. Обозначить этапы прохождения заключительной части тренинга.

4. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция» и определить значимость каждого его этапа.

5. Основные задачи вводной части тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция».

6. Провести упражнения на предмет психологического включения личности в группу с применением технологий Приветствия - «Чем мы похожи» и упражнения «Поезд».

7. Разработать, обосновать и проанализировать основные этапы основной части тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция» и проработать в тренинговой группе упражнения: «Дерево», «Девиз», «Автомобиль», «Волшебный магазин», «Формула счастья».

8. Провести работу с тренинговой группой в рамках заключительной части тренинга самоидентификации, используя ряд упражнений: «Горящий воздушный шар», «Рефлексивная мишень», «Благодарю тебя».

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 – круглый стол

Цель работы: Закрепление и углубление базовых представлений об идентификации жизненной позиции и ее саморегуляции.

Задание: Обсудить на занятии психологическую структуру, содержание и теорию психологического тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция» (на вводной, основной и заключительной частях тренинга).

Провести тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция».

Подготовить комплекс тренинговых упражнений к психологическому тренингу самоидентификации личности.

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, методiku, 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, рабочая тетрадь.

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 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 «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. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру тренинга самоопределения «Моя жизненная позиция» (вводная и основная части).

2. Выделить основные компоненты вводной части тренинга.

3. Обозначить этапы прохождения основной части тренинга.

4. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга самоопределения.

РАЗДЕЛ 3. ИДЕНТИФИКАЦИЯ САМООЦЕНКИ И ЕЕ САМОРЕГУЛЯЦИЯ

Семинары №№ 27-30. Психологический тренинг самооценки **«Уверенность в себе»** **(вводная часть)** **(8 часов)**

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга самооценки «Уверенность в себе» - вводная часть.

Задание: в рабочей тренинговой тетради выписать цель тренинга самооценки «Уверенность в себе», выделить этапы тренинговой самодиагностики, основную структуру и содержание направленности тренинговой работы в специально подобранных упражнениях и игровых сюжетах. Изучить особенности подбора тренинговых упражнений и их направленность.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Определить основную идею тренинга самооценки «Уверенность в себе».

Описать главную задачу тренинга самооценки, в контексте самопомощи в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект, рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Вводная часть тренинга самооценки «Уверенность в себе»
2. Упражнение «Звуковая гимнастика»
3. Психологическая диагностика уровня самооценки личности методом Дембо-Рубинштейн.
4. Произвести расчет результатов психологической диагностики уровня самооценки личности произвести с помощью непараметрического критерия ранговой корреляции Спирмена.
5. Упражнение «Хорошие новости».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.
2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга самооценки «Уверенность в себе».
3. Обсудить записи в тренинговой тетради уровня самооценки на начало исследования.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру тренинга самооценки «Уверенность в себе» (вводная часть).
2. Выделить основные компоненты вводной части тренинга.
3. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга самооценки.
4. Объяснить суть упражнения «Звуковая гимнастика».
5. Что представляет собой методика психологической диагностики уровня самооценки личности Дембо-Рубинштейн.
6. Объяснить суть упражнения «Хорошие новости».
7. Представить расчет результатов психологической диагностики уровня самооценки личности по методике Дембо-Рубинштейн.

Семинары №№ 31-36. Психологический тренинг самооценки **«Уверенность в себе»** **(основная часть)** **(12 часов)**

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга самооценки «Уверенность в себе» - основная часть.

Задание: в рабочей тренинговой тетради выписать цель основной части тренинга самооценки «Уверенность в себе», выделить этапы тренинговой самодиагностики, основную структуру и содержание направленности тренинговой работы в специально подобранных упражнениях и игровых сюжетах. Изучить особенности подбора тренинговых упражнений и их направленность.

Порядок выполнения:

1. Проработать лекционный конспект.
2. Определить главную идею основной части тренинга самооценки «Уверенность в себе».
3. Описать главную задачу тренинга самооценки, в контексте самопомощи в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы.

Опорный конспект.

Рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Основная часть тренинга самооценки «Уверенность в себе».
2. Упражнение «Теремок».
3. Упражнение «Парижская выставка».
4. Упражнение «Я в тебе уверен».
5. Упражнение «Я самый лучший».
6. Упражнение «Путешествие».
7. Психологическая диагностика уровня самооценки личности методом Дембо-Рубинштейн.
8. Произвести расчет результатов самооценки личности произвести с помощью непараметрического критерия ранговой корреляции Спирмена.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.
2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга самооценки «Уверенность в себе».

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру тренинга самооценки «Уверенность в себе» (основная часть).
2. Выделить компоненты основной части тренинга самооценки.
3. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга самооценки.

Семинары №№ 37-40. Психологический тренинг самооценки
«Уверенность в себе»
(рефлексия; заключительная часть)
(8 часов)

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга самооценки «Уверенность в себе» - заключительная часть тренинга.

Задание: в рабочей тренинговой тетради проанализировать пройденные этапы тренинга самооценки с целью выявления техник саморегуляции личности в процессе работы с группой. Разобрать этапы заключительной части тренинга самоопределения, проработать ролевые позиции в предлагаемых в тренинге упражнениях.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Определить основную цель и выделить задачи тренинга самооценки «Уверенность в себе».

Описать главную задачу заключительного этапа тренинга самооценки, в контексте самопомощи человеку в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Включиться в тренинговую работу с группой по заключительной части тренинга.

Разработать комплекс методов, методик и технологий для работы по самокоррекции уровня самооценки.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект, рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Упражнение «Аплодисменты».
2. Упражнение «Гармошка».
3. Упражнение «Рефлексивная мишень».

Прощание:

4. Упражнение «Благодарю тебя».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.
2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга самооценки «Уверенность в себе».

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру заключительного этапа тренинга самооценки «Уверенность в себе».
2. Выделить основные компоненты заключительной части тренинга самооценки.
3. Обозначить этапы прохождения заключительной части тренинга самооценки.
4. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга самооценки «Уверенность в себе» и определить значимость каждого его этапа.
5. Основные задачи заключительной части тренинга самооценки «Уверенность в себе».
6. Провести упражнения на предмет психологического выхода личности из группы с применением технологии Прощания - «Благодарю тебя».
7. Разработать, обосновать и проанализировать основные этапы заключительной части тренинга самооценки «Уверенность в себе» и проработать в тренинговой группе упражнения: «Аплодисменты», «Гармошка», «Рефлексивная мишень».
8. Провести работу с тренинговой группой в рамках заключительной части тренинга самооценки, используя ряд упражнений: «Благодарю тебя», «Самооценка».

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, методиках и технологиях идентификации самооценки личности и ее саморегуляции.

Задание: Обсудить на занятии:

1. Определить основную цель, выделить задачи тренинга самооценки «Уверенность в себе»; обсудить технологии заключительной части данного тренинга.
2. Описать главную задачу заключительного этапа тренинга самооценки, в контексте самопомощи человеку в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.
3. Включиться в работу тренинговой группы по заключительной части тренинга.
4. Разработать комплекс методов, методик и технологий для работы по самокоррекции уровня самооценки.
5. Провести конечную психологическую диагностику уровня развития самооценки личности методикой Дембо-Рубинштейн.

Порядок выполнения:

«Мозговой штурм» (англ. Brainstorming) – один из наиболее часто используемых методов стимулирования творческой активности, позволяющий найти решение какой-либо сложной проблемы. Основным принципом 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. Завершить оформление тренинговой тетради; провести заключительный анализ записей самоанализа по окончании тренинга самооценки «Уверенность в себе».
2. Подготовить комплекс упражнений на развитие личностной рефлексии, личностной направленности, личностного самоопределения и личностного саморазвития.
3. Провести самодиагностику уровня сформированности механизмов психологических защит личности с использованием психодиагностических методик Р.Плутчика и Г.Келлермана.
4. Проанализировать результаты психодиагностического исследования на предмет изучения наличия психологических защит и их уровней на начало и конец психологического тренинга.

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. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру заключительного этапа тренинга самооценки «Уверенность в себе».
2. Выделить основные компоненты заключительной части тренинга самооценки.
3. Обозначить этапы прохождения заключительной части тренинга самооценки.
4. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга самооценки «Уверенность в себе» и определить значимость каждого его этапа.
5. Основные задачи заключительной части тренинга самооценки «Уверенность в себе».

6. Провести упражнения на предмет психологического выхода личности из группы с применением технологии Прощания - «Благодарю тебя».

7. Разработать, обосновать и проанализировать основные этапы заключительной части тренинга самооценки «Уверенность в себе» и проработать в тренинговой группе упражнения: «Аплодисменты», «Гармошка», «Рефлексивная мишень».

8. Провести работу с тренинговой группой в рамках заключительной части тренинга самооценки, используя ряд упражнений: «Благодарю тебя», «Самооценка».

РАЗДЕЛ 4. ИДЕНТИФИКАЦИЯ РАННЕГО ОПЫТА И ЕГО САМОРЕГУЛЯЦИЯ

Семинары №№ 41-44. Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (вводная часть) (8 часов)

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» - вводная часть.

Задание: в рабочей тренинговой тетради выписать цель тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком», выделить этапы тренинговой самодиагностики, основную структуру и содержание направленности тренинговой работы в специально подобранных упражнениях и игровых сюжетах. Изучить особенности подбора тренинговых упражнений и их направленность.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Определить основную идею тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».

Описать главную задачу тренинга самооценки, в контексте самопомощи в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект, рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Вводная часть тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком»
2. Упражнение приветствия «Лучшее качество».
3. Упражнение «Массаж».
4. Психологическая диагностика отношений и самоотношений личности, стратегий поведения в общении «Родитель-Взрослый-Дитя».
5. Провести количественный и качественный анализ полученных данных в психодиагностике.
6. Подготовить комплекс упражнений, способствующих эффективности процесса введения личности в психологический тренинг раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
7. Апробировать подготовленный комплекс упражнений на тренинговой группе с целью введения респондентов в работу тренинга раннего опыта.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.
2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
3. Обсудить записи в тренинговой тетради уровня осознанности раннего опыта на начало исследования.

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру тренинга «Работа с внутренним ребенком» (вводная часть).
2. Выделить основные компоненты вводной части тренинга раннего опыта.
3. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга раннего опыта.
4. Объяснить суть упражнения «Лучшее качество».
5. Объяснить суть упражнения «Массаж».
6. Что представляет собой методика психологической диагностики уровня отношений и самоотношений, а так же стратегии в общении «Взрослый-Дитя-Родитель».
7. Объяснить суть ряда упражнений, представленных в комплексе разработанного тренинга раннего опыта.

Семинары №№ 45-50. Психологический тренинг раннего опыта
«Работа с «внутренним ребенком»»
(основная часть)
(12 часов)

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» - основная часть.

Задание: в рабочей тренинговой тетради выписать цель основной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком», выделить этапы тренинговой самодиагностики, основную структуру и содержание направленности тренинговой работы в специально подобранных упражнениях и игровых сюжетах. Изучить особенности подбора тренинговых упражнений и их направленность.

Порядок выполнения:

1. Проработать лекционный конспект.
2. Определить главную идею основной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».

3. Описать главную задачу тренинга раннего возраста, в контексте самопомощи в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы.

Опорный конспект.

Рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Основная часть тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
2. Упражнение «Я забочусь...».
3. Упражнение «Внутренний ребенок».
4. Упражнение «Порой я балую себя».
5. Упражнение «Волшебная чашка».
6. Разработка комплекса упражнений на предмет коррекции реальных проблем личности, связанных с нереализованным «внутренним ребенком» человека.
7. Рассмотреть механизмы саморегуляции личности средствами психологического тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.
2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
2. Выделить компоненты основной части тренинга раннего опыта.
3. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга раннего опыта.

Семинары №№ 51-54. Психологический тренинг раннего опыта
«Работа с «внутренним ребенком»»
(рефлексия; заключительная часть)
(8 часов)

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» - заключительная часть тренинга.

Задание: в рабочей тренинговой тетради проанализировать пройденные этапы тренинга самооценки с целью выявления техник саморегуляции личности в процессе работы с группой. Разобрать этапы заключительной части тренинга раннего опыта, проработать ролевые позиции в предлагаемых в тренинге упражнениях.

Порядок выполнения:

Проработать лекционный конспект.

Определить основную цель и выделить специфические задачи тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» - его заключительной и рефлексивной части.

Описать главную задачу заключительного этапа тренинга раннего опыта, в контексте самопомощи человеку в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.

Включиться в тренинговую работу с группой по заключительной части тренинга.

Разработать комплекс методов, методик и технологий для работы по самокоррекции отношений человека с его «внутренним ребенком».

Форма отчетности:

Устные ответы на вопросы, опорный конспект, рабочая тетрадь тренинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Упражнение «Письмо самому себе любимому».
2. Упражнение «Рефлексивная мишень».
3. Упражнение прощания «Благодарю тебя».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к семинару:

1. Подготовить конспект по теме обсуждения.
2. Заполнить рабочую тетрадь тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».

Основная литература:

[1-3], разд. 7, стр. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру заключительного этапа тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
2. Выделить основные компоненты заключительной части тренинга раннего опыта.
3. Обозначить этапы прохождения заключительной части тренинга раннего опыта.
4. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» и определить значимость каждого его этапа.
5. Основные задачи заключительной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
6. Проведение упражнений «Письмо самому себе любимому», «Рефлексивная мишень».
7. Провести упражнения на предмет психологического выхода личности из тренинговой группы с применением технологии Прощания - «Благодарю тебя».
8. Разработать, обосновать и проанализировать основные этапы заключительной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» и проработать в тренинговой группе упражнения, представленные в комплексе тренинговой программы психологической саморегуляции.
9. Провести работу с тренинговой группой в рамках заключительной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком», используя ряд дополнительных упражнений.

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 – «Ролевая игра»

Цель: рассмотреть этапы и определить структуру психологического тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» - заключительная часть тренинга.

Задание: в рабочей тренинговой тетради проанализировать пройденные этапы тренинга самооценки с целью выявления техник саморегуляции личности в процессе работы с группой. Разобрать этапы заключительной части тренинга раннего опыта, проработать ролевые позиции в предлагаемых в тренинге упражнениях.

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.

Тренинговый дневник.

Тренинговая диагностика.

Задания для самостоятельной работы:

1. Определить основную цель и выделить специфические задачи тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» - его заключительной и рефлексивной части.
2. Описать главную задачу заключительного этапа тренинга раннего опыта, в контексте самопомощи человеку в трудных жизненных и экстремальных ситуациях.
3. Включиться в тренинговую работу с группой по заключительной части тренинга.
4. Разработать комплекс методов, методик и технологий для работы по самокоррекции отношений человека с его «внутренним ребенком».

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 раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».

3. Проработать тренинговые упражнения «Письмо самому себе любимому», «Рефлексивная мишень», «Благодарю тебя» и др.
4. 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. 10

Дополнительная литература:

[4-22], разд. 7, стр. 11-13

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Определить структуру заключительного этапа тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
2. Выделить основные компоненты заключительной части тренинга раннего опыта.
3. Обозначить этапы прохождения заключительной части тренинга раннего опыта.
4. Подчеркнуть основные задачи, решаемые в процессе тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» и определить значимость каждого его этапа.
5. Основные задачи заключительной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком».
6. Проведение упражнений «Письмо самому себе любимому», «Рефлексивная мишень».
7. Провести упражнения на предмет психологического выхода личности из тренинговой группы с применением технологии Прощания - «Благодарю тебя».
8. Разработать, обосновать и проанализировать основные этапы заключительной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» и проработать в тренинговой группе упражнения, представленные в комплексе тренинговой программы психологической саморегуляции.
9. Провести работу с тренинговой группой в рамках заключительной части тренинга раннего опыта «Работа с внутренним ребенком», используя ряд дополнительных упражнений.

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	Общий аудиторный фонд университета	-	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
ОК-8	Способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	1. Теоретические основы психологической саморегуляции	1.1. Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.	Тесты Вопросы к зачету 1.1 – 1.6
			1.2. Определение, структура и содержание саморегуляции человека.	
			1.3. Методы и основные принципы саморегуляции человека.	
			1.4. Психологические концепции саморегуляции человека.	
			1.5. Саморегуляция человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.	
			1.6. Содержание тренинга саморегуляции психических состояний.	
		2. Идентификация жизненной позиции и ее саморегуляция	2.1. Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» (вводная и основная части) Вводная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Приветствие «Чем мы похожи». Упражнение «Поезд». Основная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Упражнение «Дерево». Упражнение «Девиз». Упражнение «Автомобиль». Упражнение «Волшебный магазин». Упражнение «Формула счастья».	Тесты Вопросы к зачету 2.1 – 2.2
			2.2. Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» (заключительная часть): Упражнение «Горящий воздушный шар». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	
			3.1. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (вводная часть) Упражнение	

			<p>«Звуковая гимнастика».</p> <p>Приветствие:</p> <p>Упражнение</p> <p>«Хорошие новости».</p>	
		<p>3.</p> <p>Идентификация самооценки и ее саморегуляция</p>	<p>3.2. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (основная часть)</p> <p>Игра «Теремок».</p> <p>Упражнение</p> <p>«Парижская выставка».</p> <p>Упражнение «Я в тебе уверен».</p> <p>Упражнение «Я самый лучший».</p> <p>Упражнение «Путешествие».</p>	<p>Тесты</p> <p>Вопросы к зачету</p> <p>3.1.-3.3</p>
			<p>3.3. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» (рефлексия; заключительная части)</p> <p>Упражнение «Аплодисменты».</p> <p>Упражнение «Гармошка».</p> <p>Упражнение</p> <p>«Рефлексивная мишень».</p> <p>Прощание:</p> <p>Упражнение «Благодарю тебя».</p>	
		<p>4.</p> <p>Идентификация раннего опыта и его саморегуляция</p>	<p>4.1. Психологический тренинг раннего опыта</p> <p>«Работа с «внутренним ребенком»» (вводная часть):</p> <p>Приветствие</p> <p>«Лучшее качество».</p> <p>Упражнение «Массаж».</p>	<p>Тесты</p> <p>Вопросы к зачету</p> <p>4.1.-4.3</p>
			<p>4.2. Психологический тренинг раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» (основная часть)</p> <p>Упражнение «Я забочусь...».</p> <p>Упражнение</p> <p>«Внутренний ребенок».</p> <p>Упражнение</p> <p>«Порой я балую себя».</p> <p>Упражнение</p> <p>«Волшебная чашка».</p>	
			<p>4.3. Психологический тренинг раннего опыта «Работа с внутренним ребенком» (рефлексия; заключительная части):</p> <p>Упражнение</p> <p>«Письмо себе любимому».</p> <p>Упражнение</p> <p>«Рефлексивная мишень».</p> <p>Прощание:</p> <p>Упражнение «Благодарю тебя».</p>	

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.	3. Идентификация самооценки и ее саморегуляция	3.1. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Вводная часть: Упражнение «Звуковая гимнастика». Приветствие: Упражнение «Хорошие новости».	Тесты Вопросы к зачету 3.1.-3.3
			3.2. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Основная часть: Игра «Теремок». Упражнение «Парижская выставка». Упражнение «Я в тебе уверен». Упражнение «Я самый лучший». Упражнение «Путешествие».	
			3.3. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Рефлексия Заключительная часть: Упражнение «Аплодисменты». Упражнение «Гармошка». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	
		4. Идентификация раннего опыта и его саморегуляция	4.1. Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» Вводная часть: Приветствие «Лучшее качество». Упражнение «Массаж».	Тесты Вопросы к зачету 4.1.-4.2
			4.2. Основная часть: Упражнение «Я забочусь...». Упражнение «Внутренний ребенок». Упражнение «Порой я балую себя». Упражнение «Волшебная чашка».	

2. Вопросы к зачету

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ОК-8	Способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	<p>1.1. Феномен психологической регуляции. Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.</p> <p>1.2. Понятие «саморегуляция»; структура и содержание саморегуляции человека.</p> <p>1.3. Методы и принципы саморегуляции человека.</p> <p>1.4. Психологические концепции саморегуляции.</p> <p>1.5. Саморегуляция человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.</p> <p>1.6. Содержание, структура, особенности тренинга саморегуляции психических состояний.</p>	1. Теоретические основы психологической саморегуляции
			<p>2.1. Основные положения психологического тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция» (вводная и основная части)</p> <p>Вводная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Приветствие «Чем мы похожи».</p> <p>Упражнение «Поезд».</p> <p>Основная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Упражнение «Дерево».</p> <p>Упражнение «Девиз».</p> <p>Упражнение «Автомобиль».</p> <p>Упражнение «Волшебный магазин».</p> <p>Упражнение «Формула счастья».</p> <p>2.2. Принципы и особенности работы на психологическом тренинге самоидентификации «Моя жизненная позиция» (заключительная часть)</p> <p>Упражнение «Горящий воздушный шар».</p> <p>Упражнение «Рефлексивная мишень».</p> <p>Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».</p>	2. Идентификация жизненной позиции и ее саморегуляции
			<p>3.1. Теоретические положения и особенности организации психологического тренинга самооценки «Уверенность в себе» (вводная часть)</p> <p>Упражнение «Звуковая гимнастика».</p> <p>Приветствие: Упражнение «Хорошие новости».</p>	

			<p>3.2. Особенности проведения психологического тренинга самооценки «Уверенность в себе» (основная часть) Игра «Теремок». Упражнение «Парижская выставка». Упражнение «Я в тебе уверен». Упражнение «Я самый лучший». Упражнение «Путешествие».</p> <p>3.3. Содержание и структура психологического тренинга самооценки «Уверенность в себе» (рефлексия; заключительная часть) Упражнение «Аплодисменты». Упражнение «Гармошка». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».</p>	<p>3. Идентификация самооценки и ее саморегуляция</p>
			<p>4.1. Теоретические положения психологического тренинга раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (вводная часть) Приветствие «Лучшее качество». Упражнение «Массаж».</p> <p>4.2. Структура и содержание психологического тренинга раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» (основная часть) Упражнение «Я забочусь...». Упражнение «Внутренний ребенок». Упражнение «Порой я балую себя». Упражнение «Волшебная чашка».</p> <p>4.3. Особенности работы тренера на психологическом тренинге раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» на заключительной и рефлексивной его части) Упражнение «Письмо себе любимому». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».</p>	<p>4. Идентификация раннего опыта и его саморегуляция</p>
2.	ПК-44	Способность к осуществлению работы, направленной на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых,	<p>3.4. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Вводная часть: Упражнение «Звуковая гимнастика». Приветствие: Упражнение «Хорошие новости».</p> <p>3.5. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Основная часть:</p>	<p>3. Идентификация самооценки и ее саморегуляция</p>

	участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению.	Игра «Теремок». Упражнение «Парижская выставка». Упражнение «Я в тебе уверен». Упражнение «Я самый лучший». Упражнение «Путешествие».	
		3.6. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Рефлексия Заключительная часть: Упражнение «Аплодисменты». Упражнение «Гармошка». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	
		4.3. Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» Вводная часть: Приветствие «Лучшее качество». Упражнение «Массаж».	
		4.4. Основная часть: Упражнение «Я забочусь...». Упражнение «Внутренний ребенок». Упражнение «Порой я балую себя». Упражнение «Волшебная чашка».	4. Идентификация раннего опыта и его саморегуляция

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ОК-8 - теории принятия оптимального организационно-управленческого решения; - теоретические принципы саморегуляции; - принципы тренинговой работы с группой в процессе коррекции личностного развития и психоэмоционального состояния; ПК-44 - теоретические положения по осуществлению работы по повышению психолого-педагогической и правовой компетентности;</p> <p>Уметь ОК-8 - планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения; - разрабатывать программы развития самосознания личности, ее социальной</p>	зачтено	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, обнаружившему всесторонне систематическое знание, а также проявленные умения и навыки владения технологиями принятия оптимальных организационно-управленческих решений, теоретическими принципами саморегуляции и методиками тренинговой работы с группой в процессе личностного развития и психоэмоционального состояния; демонстрирует умения планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения, разрабатывать программы развития самосознания личности, ее социальной компетентности, ответственного и толерантного поведения, личностного развития в контексте профилактики девиантного поведения, коррекции первичных признаков такого поведения. Организует и грамотно проводит коррекционную работу на предмет регуляции и саморегуляции психических и</p>

<p>компетентности, ответственного и толерантного поведения, личностного развития в контексте профилактики девиантного поведения, а также коррекции первичных признаков такого поведения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить психолого-педагогическую экспертизу личностного и социального развития детей и подростков, профилактических программ и мероприятий, воспитательных мер, образовательной среды с позиций профилактики девиантного поведения детей и подростков; - проводить коррекционную работу на предмет регуляции и саморегуляции психических и физических состояний личности; <p>ПК-44</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять работу, направленную на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, а так же в работе с лицами, склонными к девиантному поведению; 		<p>физических состояний личности. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические педагогические и психологические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов. Демонстрирует навыки владения технологиями принятия организационно-управленческого решения, владеет методологией и методами развивающих программ, направленных на предупреждение внутриличностных конфликтов, семейной, школьной и социальной дезадаптацией, а так же методами диагностики нормального и отклоняющегося развития в контексте коррекции и профилактики девиантного поведения. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.</p>
<p>Владеть ОК-8</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями принятия организационно-управленческого решения. - методологией и методами развивающих программ, направленных на предупреждение внутриличностных конфликтов, семейной, школьной и социальной дезадаптацией и девиантного поведения; - методологией и методами профилактической консультативной и психокоррекционной работы с детьми, подростками и их семьями в аспекте помощи в обучении техникам саморегуляции психических и психофизических состояний; - методологией и методами диагностики нормального и отклоняющегося развития для определения психологических проблем и зоны ближайшего развития детей и подростков в контексте профилактики девиантного поведения; <p>ПК-44</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами, методиками и технологиями работы по повышению психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению. 	<p style="text-align: center;">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 и психологического материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого, отсутствуют навыки аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия педагогической информации.</p>

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

Дисциплина «Тренинг саморегуляции» 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 саморегуляции» предусматривает:

- практические занятия;
- зачет.

В ходе освоения раздела 1 «Теоретические основы психологической саморегуляции» обучающиеся должны рассмотреть такие темы как: основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции; определение, структура и содержание саморегуляции человека; методы и основные принципы саморегуляции человека; психологические концепции саморегуляции человека; саморегуляция человека в экстремальных условиях; описание тренинга саморегуляции личности; основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на данном этапе обратить внимание на теоретические основы, научные положения особенностей построения и процедуры проведения тренинговой деятельности в ходе работы с группой, а так же в процессе работы над собой в контексте саморегуляции психических процессов, поведенческих и отношенческих позиций.

Овладение обучающимися материалом раздела 2 «Идентификация жизненной позиции и ее саморегуляция» включает в себя следующие взаимосвязанные практикоориентированные технологии тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция».

Особое внимание в этом разделе необходимо обратить на методологическую основу, теоретическую базу и практико-технологические методы и методики тренинговых упражнений.

В ходе изучения теоретического и практико-ориентированного материала раздела 3 «Идентификация самооценки и ее саморегуляция» важно рассмотреть тематическое содержание и практическую процедуру организации и проведения тренинга самооценки «Уверенность в себе».

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 «Идентификация раннего опыта и его саморегуляции» необходимо изучить тематическое содержание тренинга раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»».

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

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.

АННАТАЦИЯ рабочей программы дисциплины

Тренинг саморегуляции

1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Тренинг саморегуляции» явилось формирование знаний и умений, необходимых студентам для их использования в профессиональной психолого-педагогической деятельности; помочь студентам освоить методы, позволяющие регулировать своё эмоциональное и физическое состояние в значимых профессиональных и жизненных ситуациях; помочь студентам разобраться в активных методах групповой практической психологической деятельности, уметь их применять в самостоятельной практической психологической деятельности, направленной на развитие компетентности в общении.

Задачи дисциплины

- дать знания о психологических тренингах, дискуссиях, играх и условиях их организации;
- совершенствовать способности изучать и понимать личность партнеров по общению;
- отработать навыки уверенного поведения и саморегуляции;
- овладеть психотехническими приемами, направленными на создание положительного образа «Я»;
- развить умения работать в группе и формировать потенциал доверия;
- развить умения создавать позитивный психологический климат в группе.

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 – Теоретические основы психологической саморегуляции.
- 2 – Идентификация жизненной позиции и ее саморегуляция.
- 3 – Идентификация самооценки и ее саморегуляция.
- 4 – Идентификация раннего возраста и ее саморегуляция.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-8 – способность принимать оптимальные организационно-управленческие 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.

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
ОК-8	Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения	1. Теоретические основы психологической саморегуляции	1.1. Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.	Тест для текущего контроля. Доклад.
			1.2. Определение, структура и содержание саморегуляции человека.	
			1.3. Методы и основные принципы саморегуляции человека.	
			1.4. Психологические концепции саморегуляции человека.	
			1.5. Саморегуляция человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.	
			1.6. Содержание тренинга саморегуляции психических состояний.	
		2. Идентификация жизненной позиции и ее саморегуляции	2.1. Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» Вводная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Приветствие «Чем мы похожи». Упражнение «Поезд». Основная часть тренинга «Моя жизненная позиция»: Упражнение «Дерево». Упражнение «Девиз». Упражнение «Автомобиль». Упражнение «Волшебный магазин». Упражнение «Формула счастья».	Вопросы для устных опросов на практических занятиях
		2.2. Заключительная часть тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция»: Упражнение «Горящий воздушный шар».		

			<p>Упражнение «Рефлексивная мишень».</p> <p>Прощание:</p> <p>Упражнение «Благодарю тебя».</p>	
		<p>3. Идентификация самооценки и ее саморегуляция</p>	<p>3.7. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Вводная часть: Упражнение «Звуковая гимнастика».</p> <p>Приветствие: Упражнение «Хорошие новости».</p>	
	<p>3.8. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Основная часть: Игра «Теремок».</p> <p>Упражнение «Парижская выставка».</p> <p>Упражнение «Я в тебе уверен».</p> <p>Упражнение «Я самый лучший».</p> <p>Упражнение «Путешествие».</p>			
	<p>3.9. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Рефлексия Заключительная часть: Упражнение «Аплодисменты».</p> <p>Упражнение «Гармошка».</p> <p>Упражнение «Рефлексивная мишень».</p> <p>Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».</p>			
		<p>4. Идентификация раннего опыта и его саморегуляция</p>	<p>4.5. Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» Вводная часть: Приветствие «Лучшее качество».</p> <p>Упражнение «Массаж».</p>	
			<p>4.6. Основная часть: Упражнение «Я забочусь...».</p> <p>Упражнение «Внутренний ребенок».</p> <p>Упражнение «Порой я балую себя».</p> <p>Упражнение «Волшебная чашка».</p>	

			<p>4.7. Рефлексия. Заключительная часть: Упражнение «Письмо себе любимому». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».</p>	
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>3. Идентификация самооценки и ее саморегуляция</p>	<p>3.10. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Вводная часть: Упражнение «Звуковая гимнастика». Приветствие: Упражнение «Хорошие новости».</p>	<p>Тест для текущего контроля.</p> <p>Доклад.</p> <p>Вопросы для устных опросов на практических занятиях</p>
			<p>3.11. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Основная часть: Игра «Теремок». Упражнение «Парижская выставка». Упражнение «Я в тебе уверен». Упражнение «Я самый лучший». Упражнение «Путешествие».</p>	
			<p>3.12. Психологический тренинг самооценки «Уверенность в себе» Рефлексия Заключительная часть: Упражнение «Аплодисменты». Упражнение «Гармошка». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».</p>	
		<p>4. Идентификация раннего опыта и его саморегуляция</p>	<p>4.8. Психологический тренинг раннего опыта «Работа с «внутренним ребенком»» Вводная часть: Приветствие «Лучшее качество». Упражнение «Массаж».</p>	
			<p>4.9. Основная часть: Упражнение «Я забочусь...». Упражнение «Внутренний ребенок». Упражнение «Порой я балую себя». Упражнение «Волшебная чашка».</p>	

			4.10. Рефлексия. Заключительная часть: Упражнение «Письмо себе любимому». Упражнение «Рефлексивная мишень». Прощание: Упражнение «Благодарю тебя».	
--	--	--	---	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ОК-8</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории принятия оптимального организационно-управленческого решения; - теоретические принципы саморегуляции; - принципы тренинговой работы с группой в процессе коррекции личностного развития и психоэмоционального состояния; <p>ПК-44</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические положения по осуществлению работы по повышению психолого-педагогической и правовой компетентности; <p>Уметь ОК-8</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения; - разрабатывать программы развития самосознания личности, ее социальной компетентности, ответственного и толерантного поведения, личностного развития в контексте профилактики девиантного поведения, а также коррекции первичных признаков такого поведения; - проводить психолого-педагогическую экспертизу личностного и социального развития детей и подростков, профилактических программ и мероприятий, воспитательных мер, образовательной среды с позиций профилактики девиантного поведения детей и подростков; - проводить коррекционную работу на предмет регуляции и саморегуляции психических и физических состояний личности; 	зачтено	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, обнаружившему всесторонне систематическое знание, а также проявленные умения и навыки владения технологиями принятия оптимальных организационно-управленческих решений, теоретическими принципами саморегуляции и методиками тренинговой работы с группой в процессе личностного развития и психоэмоционального состояния; демонстрирует умения планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого решения, разрабатывать программы развития самосознания личности, ее социальной компетентности, ответственного и толерантного поведения, личностного развития в контексте профилактики девиантного поведения, коррекции первичных признаков такого поведения. Организует и грамотно проводит коррекционную работу на предмет регуляции и саморегуляции психических и физических состояний личности. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические педагогические и психологические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов. Демонстрирует навыки владения технологиями принятия организационно-управленческого решения, владеет методологией и методами развивающих программ, направленных на предупреждение внутриличностных конфликтов, семейной, школьной и социальной дезадаптацией, а так же</p>

<p>ПК-44</p> <p>- осуществлять работу, направленную на повышение психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, а так же в работе с лицами, склонными к девиантному поведению;</p>		<p>методами диагностики нормального и отклоняющегося развития в контексте коррекции и профилактики девиантного поведения. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.</p>
<p>Владеть ОК-8</p> <p>- технологиями принятия организационно-управленческого решения.</p> <p>- методологией и методами развивающих программ, направленных на предупреждение внутриличностных конфликтов, семейной, школьной и социальной дезадаптацией и девиантного поведения;</p> <p>- методологией и методами профилактической консультативной и психокоррекционной работы с детьми, подростками и их семьями в аспекте помощи в обучении техникам саморегуляции психических и психофизических состояний;</p> <p>- методологией и методами диагностики нормального и отклоняющегося развития для определения психологических проблем и зоны ближайшего развития детей и подростков в контексте профилактики девиантного поведения;</p> <p>ПК-44</p> <p>- методами, методиками и технологиями работы по повышению психолого-педагогической и правовой компетентности взрослых, участвующих в воспитании детей и подростков, в работе с лицами, склонными к девиантному поведению.</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 и психологического материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки планировать и моделировать процедуру принятия оптимального организационно-управленческого, отсутствуют навыки 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 саморегуляции</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. Тренеровка. 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. Перестраивание 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> <p>9. Человеческая деятельность – это</p> <p>А. Единица человеческой деятельности.</p>	

- 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.псх.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

№ раздела	Наименование раздела	№ задания	Компетенция	Тема задания
1.	Теоретические основы психологической саморегуляции	1	ОК-8	Основные теоретические положения феномена психологической саморегуляции.
		2	ОК-8	Определение, структура и содержание саморегуляции человека.
		3	ОК-8	Методы и основные принципы саморегуляции человека.
		4	ОК-8	Психологические концепции саморегуляции человека.
		5	ОК-8	Саморегуляция человека в стрессовых условиях и экстремальных ситуациях.
		6	ОК-8	Описание тренинга саморегуляции личности.
2.	Идентификация жизненной позиции и ее саморегуляции	7	ОК-8	Психологический тренинг самоидентификации «Моя жизненная позиция» Вводная и основная части тренинга
		8	ОК-8	Заключительная часть тренинга самоидентификации «Моя жизненная позиция»
3.	Идентификация самооценки и ее саморегуляция	9	ОК-8 ПК-34	Психологический тренинг самооценки Вводная часть трекинга «Уверенность в себе»
		10	ОК-8 ПК-34	Психологический тренинг самооценки Основная часть тренинга «Уверенность в себе»
		11	ОК-8 ПК-34	Психологический тренинг самооценки Рефлексия. Заключительная часть тренинга «Уверенность в себе»
4.	Идентификация раннего опыта и его саморегуляция	12	ОК-8 ПК-34	Психологический тренинг раннего опыта Вводная часть тренинга «Работа с «внутренним ребенком»»
		13	ОК-8 ПК-34	Психологический тренинг раннего опыта Основная часть тренинга «Работа с «внутренним ребенком»»
		14	ОК-8 ПК-34	Психологический тренинг раннего опыта Рефлексия. Заключительная часть тренинга «Работа с «внутренним ребенком»»

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 № _____