

Министерство культуры и архивов Иркутской области



Государственное бюджетное учреждение культуры
Иркутская областная государственная универсальная научная библиотека
им. И. И. Молчанова-Сибирского

Принята на заседании Методического
совета ГБУК ИОГУНБ
«01» декабря 2021 г.
Протокол № 2

Утверждена приказом ГБУК ИОГУНБ
от «01» декабря 2021 г.
№ 165-1-д

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Программа повышения квалификации

ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

Категория слушателей специалисты государственных и муниципальных учреждений культуры

Трудоемкость программы 32 академических часа

Срок освоения программы 4 рабочих дня

Форма обучения очная

Режим занятий 8 академических часов в день

Иркутск
2021 г.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1 Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации направлена на формирование практико-ориентированных навыков работы со взрослой аудиторией с использованием интерактивных тренерских технологий.

1.2. Нормативные документы, регламентирующие разработку дополнительной образовательной программы

Нормативно-правовую базу разработки ДОП составляют:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499;
- Устав ГБУК ИОГУНБ;
- Локальные нормативные акты, регламентирующие образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам.

Программа повышения квалификации разработана с учетом требований:

- Установленных квалификационных требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;
- Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 51.03.06 «Библиотечно-информационная деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 11.08.2016 г. №1001.
- Профессионального стандарта «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты (проект).

1.3. Область применения программы

Настоящая программа предназначена для повышения квалификации специалистов, которым необходимы универсальные тренерские навыки групповой работы.

1.4. Требования к уровню подготовки обучающихся, необходимому для освоения программы дополнительного профессионального образования – программы повышения квалификации:

К освоению программы повышения квалификации допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.5. Цель и планируемые результаты освоения программы

Цель: обеспечение практической подготовки обучающихся, направленной на совершенствование компетенций, необходимых для работы со взрослой аудиторией с использованием интерактивных тренерских технологий

Задачи:

1. Изучение основ групповой работы;
2. Изучение методов и средств групповой работы;
3. Изучение групповой динамики;
4. Овладение практическими средствами организации групповой работы

Программа повышения квалификации направлена на формирование (совершенствование) следующих компетенций:

УК-3 Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-4 Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах);

Планируемые результаты:

В результате освоения данной программы Слушатель должен **знать:**

- традиционные и интерактивные подходы к групповой работе;
- процессы изменения профессионального поведения;
- принципы усвоения информации;
- коммуникативные техники в групповой работе;
- невербальные и паралингвистические средства;
- интерактивные тренинговые методы работы с группой;
- средства для групповой работы;
- стадии развития группы;
- характеристики эффективно работающей группы;
- конфликты в групповой динамике;
- ресурсное обеспечение групповой работы;
- структуру групповой работы и темпоритмику работы;
- основы планирования и организации групповой работы.

В результате освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации Слушатель должен **уметь:**

- применять интерактивные методы групповой работы;
- применять коммуникативные техники в групповой работе;
- преодолевать страх публичного выступления;
- вести групповое обсуждение;
- использовать методы преодоления сопротивления участников группового процесса;
- использовать практические методы регуляции эмоциональных состояний.

В результате освоения данной программы Слушатель должен **иметь практический опыт (владеть):**

- создания методического пакета для групповой работы;
- навыками проведения мониторинга и оценки групповой работы

1.6. Документ о квалификации

Лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации.

При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

Автор-составитель программы: ведущий методист сектора проектирования инноваций научно-методического отдела Загайнова Анна Илларионовна.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

№	Наименование и содержание учебного модуля	Обязательные учебные занятия, час			Самостоятельная подготовка	Формы промежуточной аттестации
		всего часов	в том числе			
			лекции	практические занятия		
1	Модуль 1. Основы групповой работы	10,5	4	6,5		практическая работа
1.1.	Введение в курс. Традиционный и интерактивный подходы к групповой работе	1	0,5	0,5		
1.2	Влияние групповой работы на процессы изменения профессионального поведения	1	0,5	0,5		
1.3.	Принципы усвоения информации	3	1	2		
1.4.	Коммуникативные техники в групповой работе	2	0,5	1,5		
1.5.	Приемы риторики в групповой работе	2	1	1		
1.6.	Невербалика и паралингвистика	1,5	0,5	1		
2	Модуль 2. Методы и средства групповой работы	5	1,5	3,5		практическая работа
2.1.	Интерактивные тренинговые методы работы с группой	4	1	3		
2.2.	Средства для групповой работы	1	0,5	0,5		
3	Модуль 3. Групповая динамика	8,5	4	4,5		практическая работа
3.1.	Стадии развития группы: характеристики и значение	1	0,5	0,5		
3.2.	Характеристики эффективно работающей группы	1	0,5	0,5		
3.3.	Конфликт в групповой динамике	1,5	0,5	1		
3.4.	Преодоление сопротивления участников группового процесса	2	1	1		
3.5.	Практические рекомендации по ведению групповой работы	1	0,5	0,5		
3.6.	Основные субъекты групповой работы: целевая аудитория и ведущий/тренер	2	1	1		
4.	Модуль 4. Организация групповой работы	7	3,5	3,5		практическая работа
4.1.	Ресурсное обеспечение групповой работы	1	0,5	0,5		
4.2.	Создание методического пакета для групповой работы	1	0,5	0,5		

4.3.	Структура и темпоритмика групповой работы	1	0,5	0,5		
4.4.	Планирование и организация групповой работы	2	1	1		
4.5.	Мониторинг и оценка результатов групповой работы	2	1	1		
4.6	Итоговая аттестация	1		1		тестирование
Итого		32	13	19		

*Промежуточная аттестация проводится за счет времени, отведенного на изучение модуля

2.2. Календарный учебный график

№	Наименование и содержание учебного модуля	День	Обязательные учебные занятия, час		Самостоятельная работа
			лекции	практические занятия	
1	Модуль 1. Основы групповой работы		4	6,5	
1.1	Введение в курс. Традиционный и интерактивный подходы к групповой работе	1-й	0,5	0,5	
1.2	Влияние групповой работы на процессы изменения профессионального поведения	1-й	0,5	0,5	
1.3	Принципы усвоения информации	1-й	1	2	
1.4.	Коммуникативные техники в групповой работе	1-й	0,5	1,5	
1.5.	Приемы риторики в групповой работе	1-й 2-й	1	1	
1.6.	Невербалика и паралингвистика	2-й	0,5	1	
2	Модуль 2. Методы и средства групповой работы		1,5	3,5	
2.1	Интерактивные тренинговые методы работы с группой	2-й	1	3	
2.2	Средства для групповой работы	2-й	0,5	0,5	
3	Модуль 3. Групповая динамика		4	4,5	
3.1	Стадии развития группы: характеристики и значение	2-й 3-й	0,5	0,5	
3.2	Характеристики эффективно работающей группы	3-й	0,5	0,5	
3.3	Конфликт в групповой динамике	3-й	0,5	1	
3.4	Преодоление сопротивления участников группового процесса	3-й	1	1	
3.5	Практические рекомендации по ведению групповой работы	3-й	0,5	0,5	
3.6	Основные субъекты групповой работы: целевая аудитория и ведущий/тренер	3-й	1	1	
4	Модуль 4. Организация групповой работы		3,5	3,5	
4.1	Ресурсное обеспечение групповой работы	4-й	0,5	0,5	
4.2	Создание методического пакета для групповой работы	4-й	0,5	0,5	
4.3	Структура и темпоритмика групповой работы	4-й	0,5	0,5	
4.4	Планирование и организация групповой работы	4-й	1	1	
4.5	Мониторинг и оценка результатов групповой работы	4-й	1	1	
	Итоговая аттестация			1	
Итого		1-й 2-й 3-й 4-й	3,5 2,5 3,5 3,5	4,5 5,5 4,5 4,5	

2.3. Содержание учебных модулей (разделов)

Модуль 1. «Основы групповой работы»

1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

Виды занятий	Кол-во учебных часов
Лекции	4
Практические занятия, в т. ч. контрольная работа	6,5
Самостоятельная работа	-
Всего	10,5

2. Пояснительная записка

Цель изучения: приобретение и расширение знаний об особенностях групповой работы

После освоения учебного модуля у Слушателей будут сформированы **знания о:**

- традиционных и интерактивных подходах к групповой работе;
- влиянии групповой работы на процессы изменения профессионального поведения;
- принципах усвоения информации;
- коммуникативных техниках в групповой работе;
- невербальных и паралингвистических средствах.

Умения:

- применять интерактивные методы групповой работы;
- способность применять коммуникативные техники в групповой работе;
- преодолевать страх публичного выступления.

3. Тематический план и содержание учебного модуля

Тема 1.1. Введение в курс. Традиционный и интерактивный подходы к групповой работе
Лекция (0,5 час) Знакомство с аудиторией. Представление учебного плана предстоящих занятий, организации процесса обучения, промежуточной и итоговой аттестации. Разные подходы и форматы групповой работы. Кто есть кто в разных форматах групповой работы. Пирамида обучения и спираль развития компетентности. Принципы интерактивного подхода в групповой работе. Виды интерактивных методов групповой работы. Возможности применения интерактивных методов. Тренинг как метод осознанного обучения и освоение новых навыков, развития компетенций. Отличие тренинга от других форм групповой работы (информационная сессия, семинар). Особенности и основные характеристики группового процесса в формате тренинга. Интерактив в групповой работе в формате тренинга, его значение и его применение. Почему именно тренинг является наиболее эффективной формой групповой работы для изменения профессионального поведения.

Практика (0,5 час) Индивидуальная практическая работа на знакомство «И это все обо мне», работа в мини-группах «Основные признаки тренинга», общая дискуссия, мини – лекция, выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 1.2. Влияние групповой работы на процессы изменения профессионального поведения

Лекция (0,5 час): Модели изменения поведения. Условия для изменения поведения. Кто должен менять свое поведение. Как происходит процесс изменения поведения. Почему эта тема включена в программы по подготовке ведущих/тренеров. Изменение поведения как конечная цель групповой работы.

Практика (0,5 час): мини - лекция, общая дискуссия, работа в мини группах с карточками, выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 1.3. Принципы усвоения информации

Лекция (1 час). Факторы и условия, влияющие на процесс усвоения информации. Как работает мозг человека при усвоении информации. Три типа знаний. Принципы и модели динамического обучения. Влияние стресса и страха на процесс усвоения информации. Внутренняя мотивация

участников. Влияние личности ведущего/тренера на процесс усвоения знаний. Значение психологической атмосферы и физического окружения. Рефлексия. Использование методов и средств групповой в улучшении процесса усвоения информации. Работа над ошибками. Цикл обучения Дэвида Колба. Особенности построения групповой работы в соответствии с уровнем группы и мотивацией. Стили обучения Хани — Мамфорда. Актуализация и мотивация участников с опорой на ключевые потребности в обучении взрослых людей: назревшая необходимость; жизненный опыт; сформировавшаяся самооценка; практическая направленность; потребность в самостоятельности.

Практика (2 часа): работа в мини-группах, общая дискуссия, мини - лекция, электронная презентация «Принципы и модели динамического обучения», вопросы-ответы, тест Хани-Мамфорда.

Тема 1.4. Коммуникативные техники в групповой работе

Лекция (0,5 часа). Значение коммуникативных техник для повышения эффективности групповой работы. Понятия вербального, невербального и паралингвистического общения. Эмоции и чувства: сходство и различие. Взаимодействие эмоций, техники речи, мимики и действий ведущего/тренера и информационного компонента групповой работы. Навыки активного слушания. Барьеры восприятия.

Практика (1,5 часа): Методы: мини-лекция, электронная презентация, упражнения «Угадай мою эмоцию», «Кто врёт?»

Тема 1.5. Приемы риторики в групповой работе

Лекция (1 час). Преодоление страха публичного выступления. Эффективная подача материала. Метафоры, импровизация, паузы. Слова-паразиты, позы-паразиты, жесты-паразиты. Ораторское искусство. Ораторские навыки: закон композиции принцип «чебурашки»; структура вступительного слова; работа с тезисами; зрительный контакт; четыре тона голоса; использование «крючков» во время выступления. Ораторские приемы: метафора, интрига, парадокс, апелляция к вечным ценностям, прием «желтой прессы» и др. Зрительный контакт с участниками. Важность общения «глаза в глаза», спиральное зрение в большой группе, маятниковое зрение в малой группе.

Практика (1 час): мини - лекция, электронная презентация, практические упражнения, выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 1.6. Невербалика и паралингвистика

Лекция (0,5 часа). Жесты, стойка и движения ведущего/тренера. Органичность жестов. Как найти «свои» жесты и избавиться от жестов-паразитов. Как снять зажатость и обрести свободу в жестикуляции. Полезные жесты ведущего/тренера: иллюстрирующие, структурирующие, регулирующие и фокусирующие. Позы и перемещения, выбор оптимальной дистанции. Развитие голосовых характеристик. Характеристики речи: громкость, темп, скорость, интонация, паузы и т. д. Интонация как упаковка высказываний. Как подобрать нужную интонацию для ключевых посланий. Четыре тона голоса: «Воин», «Друг», «Старец», «Мудрец». Темпоритм групповой работы.

Практика (1 час): мини – лекция, практические упражнения по публичным выступлениям, выполнение упражнений в рабочей тетради

Модуль 2. «Методы и средства групповой работы»

1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

Виды занятий	Кол-во учебных часов
Лекции	1,5
Практические занятия, в т. ч. контрольная работа	1,5
Самостоятельная работа	-
Всего	3

2. Пояснительная записка

Цель изучения: приобретение и расширение знаний и навыков групповой работы

После освоения учебного модуля у Слушателей будут сформированы **знания о:**

- интерактивных тренинговых методах работы с группой;
- средствах для групповой работы.

Умения:

- вести групповое обсуждение;
- использовать средства для групповой работы

3. Тематический план и содержание учебного модуля 2

Тема 2.1. Интерактивные тренинговые методы работы с группой

Лекция (1 час) «Конус опыта» и эффективность методов обучения по Эдгару Дейлу. Разбор отдельных методов групповой работы: мини-лекция; дискуссия; мозговой штурм; синемалогия; ролевая игра; метафорическая игра; case-study; buzz session; видеосъёмка и анализ. Что такое фасилитация, и из каких составляющих она состоит. Тесты, упражнения. Инструкции к практическим методам работы. Как эффективно поставить задачу группе. Упражнение в парах, тройках с наблюдателями. Разминки и разогревы. Работа в мини-группах. Фасилитация дискуссий и сессии «вопросы – ответы». Как поддержать дискуссию и правильно завершить. Умение вести групповое обсуждение. Вопросы для группового обсуждения. Методы фасилитации, модерации, медиации для достижения консенсуса и выполнения задач. Особенности фасилитации и модерации. Принципы и варианты использования. Цикл фасилитированной дискуссии. Роль фасилитатора в групповых процессах.

Практика (3 часа) Упражнение «Я-модератор!», выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 2.2. Средства для групповой работы

Лекция (0,5 часа) Виды средств обучения. Средства обучения для визуализации. Использование средств для групповой работы: рекомендации и основные ошибки. Работа с флип-чартом и презентациями. Говорящая стена («Зербино»).

Практика (0,5 часа) Групповая работа «Свяжите тему и предмет», общая дискуссия, мини-лекция, электронная презентация, выполнение упражнений в рабочей тетради.

Модуль 3. «Групповая динамика»

1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

Виды занятий	Кол-во учебных часов
Лекции	4
Практические занятия, в т. ч. контрольная работа	4,5
Самостоятельная работа	-
Всего	8,5

2. Пояснительная записка

Цель изучения: приобретение и расширение знаний и навыков в работе с группой

После освоения учебного модуля у Слушателей будут сформированы **знания о:**

- стадиях развития группы;
- характеристиках эффективно работающей группы;
- конфликтах в групповой динамике

Умения:

- использовать методов преодоления сопротивления участников группового процесса;
- использовать практические методы регуляции эмоциональных состояний.

3. Тематический план и содержание учебного модуля 3

Тема 3.1. Стадии развития группы: характеристики и значение

Лекция (0,5 часа) Что такое «групповая динамика». Действия ведущего/тренера на каждом этапе групповой динамики. Умение работать в группе. Особенности поведения группы и отдельных

участников на каждой стадии. «Подводные камни» на каждой стадии и модели поведения ведущего/тренера.

Практика (0,5 часа) Мини - лекция, электронная презентация «Групповая динамика», упражнение «Групповой рисунок».

Тема 3.2. Характеристики эффективно работающей группы

Лекция (0,5 часа) Что означает «эффективно работающая команда». Как можно понять, что участники работают эффективно. Вовлечение участников в процесс. График концентрации внимания группы. Контрастные раздражители. Визуализация в групповой работе. Разминки. Место разминок в групповой работе и правила их проведения. Работа с группой с помощью вопросов. Способы задавать вопросы: «сердечный приступ», «отравление ядом», «попкорн». Качественные вопросы, основные критерии. Как реагировать на ответы участников: правильный, частично правильный, не правильный, не по теме. Обратная связь высокого качества (ОСВК). Типы участников по восприятию обратной связи: «наперсток», «стакан», «ведро», «ведро с дыркой». Определение вместимости критических замечаний. Правила ОСВК ведущий/тренер — участнику. Правила сбора ОС от группы после практических заданий. ОС в конце тренингового дня.

Практика (0,5 часа) Работа в мини-группах, общая дискуссия, упражнение «Мы - команда!»

Тема 3.3. Конфликт в групповой динамике

Лекция (0,5 часа) Понятие, виды, профилактика, разрешение конфликтов. Проблемные ситуации при работе с группой. Психологическое айкидо. Трансактный анализ Э. Берна. Теория эмоциональных тонов Р. Хаббарда.

Практика (1 час) Работа в мини-группах, общая дискуссия, мини - лекция, электронная презентация «Конфликт в групповой работе», упражнение «Психологическое айкидо» и «Без оценочное суждение», выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 3.4. Преодоление сопротивления участников группового процесса

Лекция (0,5 часа) Кто такие «трудные участники». Наиболее типичное конфликтное поведение в рабочей группе, причины и адекватные ответные действия. Типы трудных участников. Профилактика возникновения «трудных» участников, групповой пассивности или группового сопротивления. Принцип «бинокль» при работе с группой. Личный опыт слушателей в управлении процессом «укрощения» трудных участников. Создание «рецептов» управления трудными участниками. Техники работы с сопротивлениями и возражениями участников тренинга: сердечный приступ; разделение эмоции; метафора; вам важно; «X,Y,Z»; лист плача; место/время/люди; три жалобы.

Практика (1 час) Ролевые игры, общая дискуссия, работа в мини-группах, выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 3.5. Практические рекомендации по ведению групповой работы

Лекция (0,5 часа) Тренерские технологии при работе с группой: приемы, ошибки, советы ведущему-тренеру. Формирование «тренерского сундучка» (копилка методических приемов, игр, упражнений и т.д.). Важные «мелочи». Профилактика эмоционального выгорания и переутомления участников и ведущих/тренеров. Практические методы регуляции эмоциональных состояний и профилактики физического переутомления при групповой работе. Ошибки ведущего/тренера и их исправление. Принципы работы, которым должен следовать ведущий/тренер. Развитие чувства собственного достоинства. Афоризмы, цитаты, ритуалы, юмор в групповой работе.

Практика (0,5 часа) мини-лекция, электронная презентация «Советы ведущему/тренеру», вопросы-ответы, практические упражнения по саморегуляции, выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 3.6. Практические рекомендации по ведению групповой работы

Лекция (1 час) Субъекты групповой работы. Определение целевой аудитории. Изучение потенциальных участников. Что и зачем надо знать об участниках. Критерии отбора участников. Какие процедуры должны быть проведены с участниками до начала групповой работы. Особенности обучения взрослых людей. Особенности обучения детей и подростков. Потребности и мотивация участников. Ресурсные и не ресурсные состояния участников. Методы ведущего/тренера по мотивации участников. Поддерживающий подход ведущего/тренера. Адаптация методов и содержания групповой работы в соответствии с характеристиками целевой аудитории. Требования к формированию групп для интерактивной работы. Ограничения и возможности. Численность группы. Типы участников и процесс групповой работы. Типы участников по ведущим системам восприятия информации. Преподаватель и ведущий/тренер: сходство и различия. Роли ведущего/тренера в учебном процессе. Поведение ведущего/тренера. Индивидуальный стиль и имидж ведущего/тренера. Эмоциональный интеллект ведущего/тренера. Основные умения ведущего/тренера для организации групповой работы. Необходимые умения ведущего/тренера по организации процесса. Стиль работы ведущего/тренера в зависимости от опыта участников. Основные умения тренера по организации атмосферы (психологического климата). Требования к ведущему/тренеру профессиональные и личностные: ответственное отношение к работе, повышение профессионализма, отработка речи, знание материала. Точность в речи, умение объяснять. Умение задавать вопросы. Умение привлекать внимание. Эффективная обратная связь. Управление инициативой. Умение влиять и убеждать. Умение работать в команде, распределение ролей, взаимопомощь в ходе тренинга. Характеристики успешно работающего тренера. Поддержание работоспособности тренера. Профилактика эмоционального выгорания. «Колесо Баланса» ведущего/тренера.

Практика (1 часа) Работа в мини-группах «Личность успешно работающего ведущего/тренера», мозговой штурм, мини - лекция, электронная презентация, упражнение «Колесо Баланса» ведущего/тренера, выполнение упражнений в рабочей тетради, упражнение «Кого, как и зачем обучать?» (по кейсам участников определяем целевую группу), презентация групповых работ и общая дискуссия.

Модуль 4. «Организация групповой работы»

1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

Виды занятий	Кол-во учебных часов
Лекции	3,5
Практические занятия, в т. ч. контрольная работа	3,5
Самостоятельная работа	-
Всего	7

2. Пояснительная записка

Цель изучения: приобретение и расширение знаний и навыков в организации групповой работы

После освоения учебного модуля у Слушателей будут сформированы **знания о:**

- ресурсном обеспечении групповой работы;
- структуре групповой и темпоритмике работы;
- планировании и организации групповой работы

Умения:

- создавать методический пакет для групповой работы;
- проводить мониторинг и оценку групповой работы.

3. Тематический план и содержание учебного модуля 4

Тема 4.1. Ресурсное обеспечение групповой работы

Лекция (0,5 часа) Время, продолжительность и место проведения групповой работы. Требования к помещению. Расстановка мебели (стульев и столов) в аудитории. Перечень необходимого ресурсного обеспечения – как формируется ресурсный пакет.

Практика (0,5 часа) Упражнение «Создание Перечня необходимого и достаточного для тренинга», общее обсуждение, выполнение упражнений в рабочей тетради

Тема 4.2. Создание методического пакета для групповой работы

Лекция (0,5 часа) Методическая подготовка групповой работы. Состав и содержание методического пакета. Подходы к созданию методического пакета (протокол, презентация, рабочая тетрадь, раздаточный материал). Требования к электронным презентациям. Подготовка раздаточных материалов. Планы отдельных занятий и их значение. Шпаргалки. Методическая поддержка преподавателей/тренеров. Последовательность и комбинация различных методов. Разработка тренинг-модуля для собственного тренинга. Проигрывание тренинг-модулей.

Практика (0,5 часа) Мини - лекция, работа в мини – группах «Составить план занятия (по кейсам участников)», выполнение упражнений в рабочей тетради.

Тема 4.3. Структура групповой и темпоритмика работы

Лекция (0,5 часа) Основные части структуры групповой работы, их соотношение по времени и объему, их роль и значение для обеспечения результатов. Расчет рабочего времени тренинга. Открытие и закрытие групповой работы в целом, каждого рабочего дня, завершение отдельных сессий. Структура вступительной части, основного блока, заключительной части. Начало групповой работы. Создание благоприятных условий для обучения. Мотивация участников в начале групповой работы. Завершение групповой работы. Подведение итогов. Получение обратной связи от группы и фиксация результатов. Снятие сопротивления участников в начале групповой работы и установление контакта. Варианты знакомства участников — «ледоколы», а также сбора ожиданий от групповой работы.

Практика (0,5 часа) Работа в мини-группах «Структурируем тренинг», презентация групповых работ и общая дискуссия, мини - лекция.

Тема 4.4. Планирование и организация групповой работы

Лекция (1 час) Разработка целей и задач групповой работы под бизнес-задачу организации-заказчика. Создание программы и плана групповой работы с учетом продолжительности занятий и особенностями целевой группы. Сходство и различие плана и программы, их структура. Соотношение теоретических блоков и практической отработки умений. Дизайн групповой работы. Метод «монтажного стола». Оптимальный график работы. Оптимальное использование различных методов работы для достижения максимального результата. Завершение групповой работы— обязательные действия тренера. Функции тренера на разных этапах подготовки и проведения тренинга. «Оповещательный пакет» ведущего/тренера. Правила и основные ошибки в организации групповой работы. Алгоритм организации групповой работы в формате тренинга. Участники организационного процесса, их роль и ответственность.

Практика (1 час) Работа в мини-группах «Составляем план и программу групповой работы в формате тренинга (по кейсам участников)», мини - лекция, общая дискуссия, общая дискуссия, мини лекция, упражнение «Составляем алгоритм организации групповой работы в формате тренинга».

Тема 4.5. Мониторинг и оценка результатов групповой работы

Лекция (1 час) Три составляющих успешной групповой работы. Показатели эффективности. Определение критериев оценки групповой работы. Отчётность, трактовка результатов. Мониторинг и оценка групповой работы и работы ведущего/тренера. Способы оценки. Роль супервизии в повышении качества групповой работы. Модель Киркпатрика. Важность посттренингового сопровождения. Мотивация участников на тренировку навыков.

Практика (1 час) Работа в мини-группах, общая дискуссия, упражнение «Индивидуальная программа развития ведущего/тренера», выполнение упражнений в рабочей тетради.

4. Основная литература

1. АЛГОРИТМ СОЗДАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТА (по материалам методической литературы) <https://gigabaza.ru/doc/24045.html>
4. Как написать социальный проект. руководство к социальному действию Пермь, 2015 <http://permsovet.ru/assets/files/kak-napisat-soc-proekt.pdf>
5. Серёгина В. В., Серёгина Е. А., Шаповалова Л. Н. Современное социальное проектирование и его методики // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 23. – С. 88–92. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56399.htm>.
6. Социальное проектирование в образовании и практике социальной работы : учебное пособие / А. В. Старшинова и др. ; [под общ. ред. А. В. Старшиновой] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. — 160 с. http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/58612/1/978-5-7996-2313-5_2018.pdf
7. Проектное обучение. Практики внедрения в университетах / Институт образования НИУ ВШЭ- Открытый университет Сколково, Морозова Е.В. / под ред. Е.А.Евстатовой и др.- М. 2018 <https://uni.hse.ru/>

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование учебного модуля в соответствии с учебным планом	Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр. с перечнем основного оборудования	Форма владения, пользования (собственность, оперативное управление, аренда и т. п.)
1	Тренинг для тренеров	Кабинет № 403 Мультимедийный проектор LCD Epson EB-X14G – 1 шт., персональный компьютер (APM системный блок E6500+монитор LG 19") – 1 шт., столы читательские – 14 шт., с комплектом стульев – 42 шт., стол преподавательский – 1 шт., стул – 2, микшер Eurosound compact-802 – 1 шт., магнитно-маркерная доска 2200x1200 мм Magnetoplan – 1 шт., усилитель Proaudio DIO PA 360N – 2 шт., колонки – Proaudio SK-20 (4 шт.).	Оперативное управление по договору Собственность

3.2. Обеспеченность учебными материалами, техническими и электронными средствами обучения и контроля знаний

№ п/п	Наименование	Вид	Форма доступа
1.	Нормативно-правовые документы	Электронный	Кабинет 617
2.	Мультимедийные презентации лекций	Электронный	Кабинет 617
3.	Методические материалы	Электронный	Кабинет 617

3.3. Кадровое обеспечение

В реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации задействованы сотрудники ГБУК ИОГУНБ.

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме «Тренинг для тренеров».

1.2. Сводные данные об объектах оценивания, основных показателях оценки, типах заданий, формах аттестации

ФОС позволяет оценить следующие результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме «Тренинг для тренеров».

Знать:

- традиционные и интерактивные подходы к групповой работе;
- процессы изменения профессионального поведения;
- принципы усвоения информации;
- коммуникативные техники в групповой работе;
- невербальные и паралингвистические средства;
- интерактивные тренинговые методы работы с группой;
- средства для групповой работы;
- стадии развития группы;
- характеристики эффективно работающей группы;
- конфликты в групповой динамике;
- ресурсное обеспечение групповой работы;
- структуру групповой работы и темпоритмику работы;
- основы планирования и организации групповой работы.

Уметь:

- применять интерактивные методы групповой работы;
- применять коммуникативные техники в групповой работе;
- преодолевать страх публичного выступления;
- вести групповое обсуждение;
- использовать методы преодоления сопротивления участников группового процесса;
- использовать практические методы регуляции эмоциональных состояний.

В результате освоения данной программы Слушатель должен **иметь практический опыт (владеть):**

- навыками формирования команды проекта;
- навыками формулирования показателей достижения результатов проекта

Вышеперечисленные знания и умения направлены на формирование у обучающихся следующих **компетенций:**

УК-3 Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-4 Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах);

Сводные данные об объектах оценивания, основных показателях оценки, типах заданий, формах аттестации

Результаты оценивания (объекты оценивания)	Основные показатели оценки и результата и их критерии	Тип задания
УК-3 Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Задания выполнены в полном объеме. Тестирование пройдено более чем на 55 %.	Практическая работа Тестирование
УК-4 Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на	Задания выполнены в полном объеме.	Практическая работа Тестирование

государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Тестирование пройдено более чем на 55 %.	
--	--	--

1.3. Формы аттестации

Учебный модуль 1 «Основы групповой работы»	Практические задания
Учебный модуль 2 «Методы и средства групповой работы»	Практическая работа
Учебный модуль 3 «Групповая работа»	Практическая работа
Учебный модуль 4 «Организация групповой работы»	Практическая работа

Итоговая аттестация – тестирование.

2.1. Задания для проведения промежуточного контроля

Промежуточная аттестация по учебному модулю 1

«Основы групповой работы»

Практическая работа № 1

1. **Вид работы** – практическая работа «Определить свой стиль обучения»
2. **Темы и разделы**, предлагаемые для оценки качества освоения материала:
 - Введение в курс. Традиционный и интерактивный подходы к групповой работе
 - Влияние групповой работы на процессы изменения профессионального поведения
 - Принципы усвоения информации
3. **Содержание работы:**
Заполнить тест Хани-Мамфорда (приложение 1)
4. **Критерии оценки:**
 - Заполненный тест;
 - Выводы о своем стиле обучения.

Практическая работа № 2

1. **Вид работы** – практическая работа «Публичное выступление»
2. **Темы и разделы**, предлагаемые для оценки качества освоения материала:
 - Коммуникативные техники в групповой работе
 - Невербалика и паралингвистика
3. **Содержание работы:** подготовить 3-минутную публичную презентацию любой проектной (по собственному выбору) идеи.
4. **Критерии оценки (по 3-х балльной системе – хорошо, удовлетворительно, плохо):**
 - Убедительность;
 - Использование средств визуализации;
 - Уверенность;
 - Свободная, внятная и грамотная речь;
 - Использование возможностей голоса – громкость, тембр, полетность;
 - Темпоритмика презентации, скорость, паузы, акценты;
 - Свободная поза, адекватная жестикация.

Промежуточная аттестация по учебному модулю 2

«Методы и средства групповой работы»

1. **Вид работы** – практическая работа – заполнение таблицы «Анализ методов групповой работы» (приложение 2).
2. **Темы и разделы**, предлагаемые для оценки качества освоения материала:
 - Интерактивные тренинговые методы работы с группой
 - Средства для групповой работы

3. **Содержание работы:** участники выбирают тему занятия и методы его проведения. Далее анализируют методы по формату предложенной таблицы и делают выводы, какие методы целесообразно использовать в данном занятии, а какие – нет.
4. **Критерии оценки:**
 - Адекватность выбранных методов;
 - Логика рассуждений;
 - Знание особенностей метода.

Промежуточная аттестация по учебному модулю 3 «Групповая динамика»

1. **Вид работы** – практическая работа: заполнение таблицы «Методы преодоления сопротивления участников тренинга» (приложение 3)
2. **Темы и разделы**, предлагаемые для оценки качества освоения материала:
 - Стадии развития группы: характеристика и значение
 - Характеристики эффективно работающей группы
 - Конфликт в групповой динамике
 - Преодоление сопротивления участников группового процесса
 - Практические рекомендации по ведению групповой работы
 - Основные субъекты групповой работы: целевая аудитория и ведущий/тренер
3. **Содержание работы:** участники сначала осваивают теоретический материал по теме, а потом заполняют таблицу, предлагая свои варианты преодоления сопротивления «трудных» участников тренинга, и приводя примеры, как бы они справились с ситуацией.
4. **Критерии оценки:**
 - Полностью заполненная таблица;
 - Адекватность действий, предложенных для решения ситуации;
 - Креативность.

Промежуточная аттестация по учебному модулю 4 «Организация групповой работы»

1. **Вид работы** – практическая работа
2. **Темы и разделы**, предлагаемые для оценки качества освоения материала:
 - Ресурсное обеспечение групповой работы
 - Создание методического пакета для групповой работы
 - Структура и темпоритмика групповой работы
 - Планирование и организация групповой работы
 - Мониторинг и оценка результатов групповой работы
3. **Содержание работы:** составить план двухдневного тренинга «Основы социального проектирования» с описанием темы, ресурсного обеспечения и тайминга по предлагаемому формату (приложение 4)
4. **Критерии оценки:**
 - Документ полностью заполнен;
 - Тайминг и темпоритмика занятий в плане адекватны группе и теме;
 - Содержание теории и практики составляет 30:70;
 - План предусматривает перерывы на кофе и обед;
 - План предусматривает итоговую аттестацию.

1. ТЕСТ ХАНИ-МАМФОРДА

ИНСТРУКЦИЯ

Вопросник построен так, чтобы выявить предпочитаемый Вами стиль (стили) обучения. За годы работы Вы, вероятно, выработали привычки обучения, которые помогают Вам в некоторых случаях извлекать большую пользу. Вопросник поможет Вам определить Ваши предпочтения в обучении таким образом, чтобы Вы могли выбрать методы обучения, которые в большей степени подходят Вашему стилю.

Точность результатов зависит от того, насколько Вы откровенны. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Если Вы более согласны, чем не согласны с каким-то утверждением, то обведите номер кружком. Если Вы более не согласны, чем согласны, зачеркните номер крестиком. Обязательно отметьте каждый пункт кружком или крестиком.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ

1. Я имею четкие убеждения относительно того, что является правильным, а что неправильным, что хорошо, а что плохо.
2. Я часто действую без учета возможных последствий.
3. Я имею склонность решать задачи, продвигаясь шаг за шагом.
4. Я полагаю, что формальные процедуры ограничивают людей.
5. Я имею репутацию человека, который говорит то, что думает, просто и прямо.
6. Я часто нахожу, что действия, основанные на чувствах, являются такими же разумными, как и действия, основанные на тщательном обдумывании и анализе.
7. Мне нравится такой вид работы, при котором я имею время для тщательной подготовки и выполнения.
8. Я часто спрашиваю людей об их основных убеждениях.
9. Наиболее существенным является вопрос, работает ли это на практике.
10. Я активно стремлюсь к приобретению нового опыта.
11. Когда я слышу о какой-то новой идее или подходе, я немедленно начинаю работать над их применением на практике.
12. Я приверженец самодисциплины, такой как соблюдение диеты, выполнение регулярных физических упражнений, поддержание определенного режима дня.
13. Я горжусь тем, что делаю работу тщательно.
14. Лучше всего мне работается с логично и аналитически мыслящими людьми и менее хорошо с людьми, ведущими себя спонтанно и нерационально.
15. Я забочусь о корректности интерпретации доступных мне данных и избегаю поспешных выводов.

16. Мне нравится принимать решения осторожно, после взвешивания альтернативных вариантов.
17. Новые, необычные идеи меня привлекают в большей степени, чем проверенные на практике.
18. Мне не нравится неупорядоченность чего-либо, я предпочитаю систематизировать по некоторой модели.
19. Я придерживаюсь установленных процедур до тех пор, пока считаю их эффективными для выполнения работы.
20. Мне нравится соотносить мои действия с некоторыми общими принципами.
21. В дискуссиях мне нравится добираться до сути.
22. Я склонен общаться, соблюдая дистанцию, и поддерживать несколько формальные отношения с людьми на работе.
23. Мне удается успешно справляться с новыми и разнообразными задачами.
24. Мне нравятся люди, ведущие себя спонтанно и любящие шутки.
25. Я уделяю пристальное внимание деталям, прежде чем прийти к какому-либо заключению.
26. Мне трудно генерировать идеи под влиянием момента.
27. Я верю в возможность немедленного постижения сути вопроса.
28. Я осторожен и не делаю слишком поспешных выводов.
29. Я предпочитаю иметь как можно больше источников информации: чем больше данных, тем лучшая возможность предоставляется для обдумывания, есть из чего выбрать.
30. Легкомысленные люди, которые ко всему относятся недостаточно серьезно, обычно раздражают меня.
31. Я выслушиваю точку зрения других людей, прежде чем самому что-то предпринять.
32. Я склонен открыто выражать свои чувства.
33. В дискуссиях мне нравится наблюдать за поведением других участников.
34. Я предпочитаю реагировать на события спонтанно и гибко, а не планировать ответ заранее.
35. Я склонен увлекаться техническими приемами, такими как системный анализ, блок-схемы и алгоритмы, ветвящиеся программы, ситуационное планирование и т. д.
36. Меня беспокоит, если я должен напряженно работать, чтобы уложиться в сжатые сроки.
37. Я склонен оценивать идеи по их практическому воплощению.
38. Спокойные и вдумчивые люди заставляют меня чувствовать себя неловко.
39. Меня раздражают люди, которые действуют слишком поспешно.
40. Важнее пользоваться настоящим моментом, чем думать о прошлом или будущем.

41. Я думаю, что решения, основанные на вдумчивом анализе всей информации, являются более разумными, чем основанные на интуиции.
42. Я склонен быть требовательным к себе и другим и добиваться совершенства во всем, особенно в работе.
43. Во время обсуждений я обычно предлагаю множество неожиданных, стихийных идей.
44. На совещаниях я выдвигаю практичные и реалистические идеи.
45. Часто правила существуют для того, чтобы они нарушались.
46. Я предпочитаю отдалиться от ситуации и рассмотреть все перспективы.
47. Я умею видеть несообразности и слабости в аргументах, приводимых другими людьми.
48. В целом я больше говорю, чем слушаю.
49. Часто я вижу лучшие, более практичные способы выполнения чего-либо.
50. Я думаю, что многие письменные доклады следует сократить, оставив самую суть.
51. Я полагаю, что рациональное, логическое мышление сегодня должно занять ведущее положение.
52. Я более склонен к обсуждению с людьми конкретных вопросов, чем к участию в светских разговорах.
53. Мне нравятся люди, которые охотнее подходят к проблемам с реалистической, а не с теоретической точки зрения.
54. В ходе обсуждений меня раздражают отклонения от темы и вопросы, не относящиеся к делу.
55. Если мне нужно написать доклад, я склонен проработать множество вариантов перед тем, как остановиться на окончательной версии.
56. Я стараюсь проверять идеи, чтобы убедиться, что они работают на практике.
57. Я стремлюсь найти ответ посредством логического подхода.
58. Мне нравится много говорить.
59. При обсуждении я часто нахожу, что я реалист, придерживающийся сути дела и избегающий длинных рассуждений.
60. Мне нравится тщательно обдумывать альтернативные варианты, прежде чем составить свое мнение.
61. Во время дискуссий я часто нахожу, что я беспристрастен и объективен.
62. Во время дискуссий я занимаю сдержанную позицию, а не позицию лидера, и я не склонен много говорить.
63. Мне нравится, что я могу соотносить текущие действия с более долгосрочной и более глобальной перспективой.
64. Когда что-то идет не так, я стремлюсь быстрее закончить с этим и учесть в своем опыте.

65. Я склонен отвергать сумасбродные, неожиданные идеи как непрактичные.
66. Лучше все тщательно обдумать, прежде чем действовать.
67. В целом я охотнее слушаю, чем говорю.
68. Я склонен быть жестким с теми людьми, которые не принимают логический подход.
69. В большинстве случаев я верю, что цель оправдывает средства.
70. Я не придаю значения тому, задеты ли чувства людей, пока работа не закончена.
71. Я нахожу стесняющим обстоятельством наличие конкретных целей и планов.
72. Обычно я бываю одним из тех людей, кто превращает жизнь в вечеринку.
73. Я делаю все, что является целесообразным, чтобы работа была выполнена.
74. Мне быстро надоедает методичная и длительная работа.
75. Я строг при анализе основных предложений, принципов и теорий, связывающих факты и события.
76. Мне всегда интересно знать, что думают люди.
77. Я предпочитаю, чтобы совещания проводились методично, основываясь на принятой повестке дня.
78. Я избегаю субъективных и однозначных тем.
79. Я получаю удовольствие от драмы и волнений, кризисной ситуации.
80. Люди часто считают, что я не чувствителен к переживаниям.

Спасибо за ответы!

КЛЮЧ К ТЕСТУ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИЛЯ ОБУЧЕНИЯ ХОНИ И МАМФОРДА

ОПИСАНИЕ

Все люди имеют различные стили обучения. Определение стиля обучения человека позволяет выстроить с ним продуктивные коммуникации, а для сотрудников дает возможность выбрать оптимальный подход к его обучению и личному развитию.

Британские психологи Питер Хони и Алан Мамфорд (Honey and Mumford, 1986) разработали тест для определения стиля обучения, который широко применяется в управлении персоналом. Они выделили четыре стиля: Деятель, Мыслитель, Теоретик и Прагматик.

КЛЮЧ К ТЕСТУ

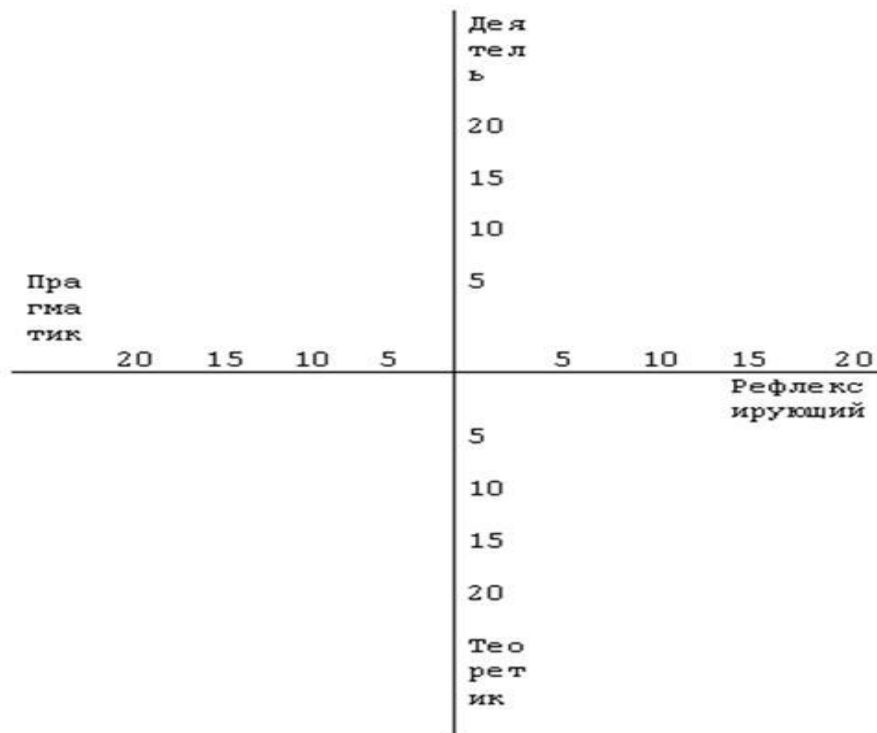
Для обработки бланка с ответом используйте таблице ниже. В ней перечислены номера вопросов анкеты. Отметьте, какие вопросы были выбраны при заполнении анкеты. Посчитайте количество отметок в каждом из четырех столбцов и запишите результаты в таблице под столбцами.

2	7	1	5
4	13	3	9

6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80

Итоги				
	Деятель	Рефлексирующий	Теоретик	Прагматик

Далее нанесите полученные точки по четырем соответствующим осям и соедините эти точки. Самая длинная ось результирующей кривой покажет предпочитаемый стиль обучения.



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Стили обучения

Деятель

Его лозунг: «Все в жизни нужно попробовать!»

Деятели:

- имеют широкие взгляды и рады всему новому;
- наслаждаются непосредственностью впечатлений;
- предпочитают сначала делать, а потом думать;
- активны, общительны, непредсказуемы, не переносят скуку;
- столкнувшись с проблемой, немедленно бросают все силы на ее решение;
- любят «тушить пожары»;
- не любят деятельность, требующую длительного напряжения.

Мыслитель

Его лозунг: «Мне нужно немного времени, чтобы подумать об этом!»

Мыслители:

- осторожны, вдумчивы и осмотрительны;
- предпочитают наблюдать, а не действовать (на собраниях садятся на задние ряды);
- прежде чем принять какое-либо решение, предпочитают рассмотреть все возможные аспекты проблемы и собрать как можно больше информации;
- немногословны в дискуссиях, предпочитают сначала увидеть, как развивается ситуация, высказывают свою точку зрения только при необходимости.

Теоретик

Его лозунг: «Каким образом это согласуется с полученными нами результатами?»

Теоретики:

- склонны выстраивать логическую последовательность событий, приспособливают и интегрируют свои наблюдения в сложные, но логически последовательные теории;
- любят проводить анализ и синтез проблем;
- склонны предлагать теории и модели, объясняющие действительность;
- любят шаблоны, системы и правила;
- обособлены, независимы, увлечены поисками рациональной объективности;
- чувствуют себя некомфортно во всем, что не соответствует их теоретической структуре.

Прагматик

Его лозунг: «Что это означает с практической точки зрения?»

Прагматики:

- стремятся проверить новые идеи на практике;
- быстро и уверенно работают над идеями, которые их привлекли;
- любят экспериментировать;
- хотят заниматься делом, а не просто разговаривать, не терпят бесконечных дискуссий и долгих размышлений;
- рассматривают проблемы и возможности как брошенный им вызов;
- верят в существование лучшего способа действий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ТАБЛИЦА ПО ВЫБОРУ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ НА ТРЕНИНГЕ

- 1) Тема занятия: _____
- 2) Предлагаемые методы: _____
- 3) Анализ выбранных методов: _____

Критерии отбора						Вывод: использовать/ не использовать и комментарии
Наименование метода	Соответствие уровню группы	Соответствие задачам	Соответствие квалификации	Соответствие размеру группы	Позволяет ли время тренинга	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Методы преодоления сопротивления участников тренинга

Вид сопротивления	Прием преодоления сопротивления	Пример (прямая речь тренера)
Сопротивление постановке целей		
Сопротивление введению правил		
Сопротивление выполнению упражнений		
Сопротивление применению приемов		

Сопротивление анализу и структурированию опыта		
Сопротивление ответственности за освоение и применение приемов		
Сопротивление процедуре обучения		

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

План двухдневного тренинга «Основы социального проектирования»

Дата:					
тема занятия	# час: мин	время		методы	оборудование и расходные материалы
		от	до		

2.2. Задания для проведения итоговой аттестации

1. Вид работы – тестирование

2. Темы и разделы, предлагаемые для оценки качества освоения материала

Модуль 1. «Основы групповой работы»

Модуль 2. «Методы и средства групповой работы»

Модуль 3. «Групповая динамика»

Модуль 4. «Организация групповой работы»

3. Содержание работы:

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, успешно прошедшие промежуточный контроль по темам, предусмотренный учебным планом настоящей программы, выполнившие все практические задания.

Каждый слушатель проходит тестирование. Время прохождения - 1 академический час (45 минут). Итоговое тестирование включает вопросы из всех учебных модулей.

4. Критерии оценки: Итоговая аттестация будет считаться пройденной, если тестирование пройдено более чем на 55 %.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов
1.	Назовите основные характеристики тренинга как формы организации обучения (выберите все возможные варианты)	<p>1. Форма организации обучения, направленная, прежде всего, на получение, обсуждение и усвоение новой информации</p> <p>2. Форма организации обучения, где превалирует экспертное мнение ведущего/преподавателя</p> <p>3. Форма организации обучения, направленная на развитие практических профессиональных, коммуникативных и поведенческих навыков, а также на формирование</p>

		<p>мотивации на использование полученных навыков в профессиональной деятельности</p> <p>4. Форма организации длительного непрерывного обучения по одному направлению, преимущественно в онлайн формате</p> <p>5. Форма организации обучения, опирающаяся на интерактивные методы и практический опыт самих обучающихся</p>
2.	Перечислите обязательные условия, делающие обучение интерактивным <i>(выберите все возможные варианты)</i>	<p>1. Сотрудничество в процессе общения тренера и обучающихся между собой</p> <p>2. Опора на личный опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов</p> <p>3. Беспрекословное подчинение ведущему/преподавателю</p> <p>4. Разнообразие методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мобильность</p> <p>5. насыщения тренинга новой информацией</p> <p>6. Демократический стиль ведения занятий</p>
3.	Перечислите не менее 6-ти интерактивных форм проведения групповой работы	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p>
4.	Какие условия необходимы для изменения модели профессионального поведения <i>(выберите все возможные варианты)</i>	<p>1. Мотивация на изменения</p> <p>2. Новые знания</p> <p>3. Личные возможности</p> <p>4. Доступность необходимых для изменения профессионального поведения средств</p> <p>5. Поддерживающая внешняя среда, в том числе со стороны близкого окружения</p> <p>6. Адекватная административная поддержка</p>
5.	Назовите три составляющих динамического обучения (по К. Фоппелю) <i>(выберите один вариант ответа)</i>	<p>1. Введение, основная часть, заключение</p> <p>2. Расслабленное внимание, погружение в комплексный опыт, активное оценивание</p> <p>3. Мотивация, погружение, вовлечение</p> <p>4. Теория, практика, оценивание</p> <p>5. Погружение, опора на опыт, обратная связь</p>
6.	Какие формы передачи информации являются наиболее эффективными для ее усвоения <i>(выберите один вариант ответа)</i>	<p>1. Преимущественно вербальные</p> <p>2. Преимущественно невербальные</p> <p>3. Только вербальные</p> <p>4. Только невербальные</p> <p>5. Адекватный баланс вербальных и невербальных форм, сопровождающийся своевременной обратной связью</p>
7.	На какие критерии следует прежде всего ориентироваться при выборе методов тренинга <i>(выберите все возможные варианты)</i>	<p>1. Метод популярен и «моден» среди тренеров и участников</p> <p>2. Метод соответствует уровню группы</p> <p>3. Метод соответствует задачам тренинга</p> <p>4. Метод поддерживает психологический климат в группе</p> <p>5. Метод насыщен положительными эмоциями</p>

		<p>6. Размер группы позволяет применить данный метод</p> <p>7. Квалификации тренера позволяет адекватно применить данный метод</p> <p>8. Метод обладает эпатирующим эффектом</p> <p>9. Тайминг тренинга позволяет применить данный метод</p> <p>10. Метод должен охватывать не менее 80% участников</p>
8.	<p>Назовите самый эффективный по усвоению информации метод обучения (выберите один вариант ответа)</p>	<p>1. Лекция</p> <p>2. Чтение литературы</p> <p>3. Обсуждение в группах</p> <p>4. Прослушивание/просмотр аудио/видео материалов</p> <p>5. Выступление в роли ведущего</p> <p>6. Визуализация информации</p> <p>7. Обучение практикой</p>
9.	<p>Что такое «дискуссия»? (выберите один вариант ответа)</p>	<p>1. Спонтанное представление в ролях ситуации или проблемы, направленное на развитие навыков адекватного поведения в реальных ситуациях и принятия эффективных решений</p> <p>2. Методический прием, при котором участников просят предлагать различные идеи, предложения, мнения, возможности</p> <p>3. Вид деятельности, при котором участники вступают во взаимодействие, обмениваясь мнениями и предлагая решение проблем, используя свои мыслительные способности</p> <p>4. Вид учебной деятельности в начале занятия или тренинга, повышающий внимание и интерес участников</p> <p>5. Вид учебной деятельности, при котором группа получает конкретное задание, которое должно быть выполнено в установленное время с использованием конкретных ресурсов</p>
10.	<p>Что такое «модерация»? (выберите все возможные варианты)</p>	<p>1. Метод ведения групповой работы в целях достижения эффективного уровня деловой коммуникации при демократическом планировании и стимулировании активности участников</p> <p>2. Метод ведения групповой работы, при котором модератор выступает в роли эксперта и наставника</p> <p>3. Процесс, позволяющий эффективно организовать обсуждение сложной проблемы или спорной ситуации и без потерь времени выполнить все пункты повестки собрания или совещания</p> <p>4. Облегчение взаимодействия внутри группы</p> <p>5. Процесс, направленный на сдерживание участников</p>
11.	<p>Что никогда НЕ должен делать модератор? (выберите все возможные варианты)</p>	<p>1. Придерживаться нейтральной позиции при ведении мероприятия/групповой работы</p> <p>2. Оценивать высказывания участников</p> <p>3. Поощрять участников к сотрудничеству</p> <p>4. Давать рекомендации и предсказывать участникам ответы, если у них возникают затруднения</p>

		5. Составлять протокол групповой работы, в котором визуально отражаются процесс решения проблемы и наиболее значимые результаты групповой работы
12.	Назовите характеристики положительного воздействия конфликта на ситуацию (выберите все возможные варианты)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликт приводит к объединению единомышленников 2. Конфликт заостряет внимание на недовольстве или предложения, нуждающихся в обсуждении, понимании, признании, поддержке, юридическом или ином оформлении и разрешении 3. Конфликт, вместо тщательно взвешенного ответа, требующего времени, ведет к быстрому действию 4. Конфликт препятствует быстрому осуществлению перемен 5. Конфликт разделяет людей на «своих» и «чужих» 6. Конфликт приводит к расстановке приоритетов
13.	Наиболее эффективным способом разрешения конфликта является ... (выберите один вариант ответа)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Компромисс 2. Подавление 3. Приспособление 4. Сотрудничество 5. Уход
14.	Выберите деструктивные линии поведения тренера относительно «трудных участников» (выберите все возможные варианты)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранять эмоциональное спокойствие 2. Категорически и жестко останавливать неприемлемое, с точки зрения тренера, поведение участника, вплоть до удаления из аудитории 3. Быть готовым поставить себя на место другого человека, чтобы лучше понять причины его поведения 4. Уйти из проблемы в решение 5. Прямо сказать участнику, как обидны его слова для вас и других участников 6. Игнорировать «трудного участника»
15.	Какому автору принадлежит данная модель обучения взрослых: Получение непосредственного опыта - Наблюдение, в ходе которого обучающийся обдумывает то, что он только что узнал - Осмысление новых знаний, их теоретическое обобщение - Экспериментальная проверка новых знаний и самостоятельное применение их на практике. (выберите один вариант ответа)	<ol style="list-style-type: none"> 1. К. Фоппель 2. П. Каннеман 3. Д. Колб 4. П. Хани и А. Мамфорд 5. А. Маслоу
16.	Какую долю времени в общей структуре тренинга должен занимать практический блок (выберите один вариант ответа)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 10% 2. 100% 3. 70% 4. 50% 5. 60% 17.

17.	Какие методы оценки качества проведенного тренинга являются самыми объективными? (выберите все возможные варианты)	1. Метод вычисления коэффициента ROI 2. Анкета обратной связи от участников 3. Метод Киркпатрика 4. Тестирование участников 5. Презентация участниками практических навыков 6. Метод «360 ⁰ »
18.	Кто должен оценивать качество проведенного тренинга в обязательном порядке? (выберите все возможные варианты)	1. Конкуренты организации 2. Конкуренты тренера 3. Сам тренер 4. Руководитель организации-заказчика 5. Участники тренинга 6. Коллеги тренера
19.	Перечислите основные блоки отдельного занятия (сессии) на тренинге	1. 2. 3. 4.

Ключ к тесту

1	3, 5	11	2, 4
2	1, 2, 4, 6	12	1, 2, 6
3	Групповая работа; дискуссия; ролевая / деловая игра; решение ситуационных задач (или case-study)	13	4
4	1, 3, 4, 5	14	2, 5, 6
5	2	15	3
6	5	16	3
7	2, 3, 6, 7, 9	17	1, 3, 6
8	5	18	3, 4, 5, 6
9	3	19	Введение, постановка задач, «крючок»; теоретическая часть; практическая часть; контроль и обратная связь
10	1, 3, 5		