



Министерство здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Рязанский государственный медицинский университет  
имени академика И.П. Павлова»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета  
Протокол № 1 от 01.09.2023 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине	«Методология психологического тренинга»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования - программа специалитета по специальности 37.05.01 Клиническая психология
Квалификация	Клинический психолог
Форма обучения	Очная

Разработчик (и): кафедра общей и специальной психологии с курсом педагогики

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
Н.В. Яковлева	канд. психол. наук, доц.	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	заведующий кафедры
Л.Н. Карашук	–	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Старший преподаватель

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
М.Н. Дмитриева	Доцент, кандидат педагогических наук	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Доцент
М.Г. Гераськина	Доцент, кандидат психологических наук	РГУ имени С.А. Есенина	Доцент

Одобрено учебно-методической комиссией по специальности Клиническая психология  
Протокол № 11 от 26.06.2023г.

Одобрено учебно-методическим советом.  
Протокол № 10 от 27.06.2023г.

**Фонды оценочных средств**  
**для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций)**  
**по итогам освоения дисциплины**

**1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости**

**Примеры заданий в тестовой форме.**

Тестовые задания.

**1. Такие концепты как «групповая динамика», «групповая сплоченность», «групповые нормы» были разработаны...**

1. Я.Морено;
2. И.Яломом;
3. К.Левиным;
4. К.Рудестамом.

**2. По мнению С.В. Петрушина, социально-психологический тренинг имеет следующие принципиальные положения (укажите лишний)...**

1. добровольность участия;
2. активная позиция;
3. обязательность предшествующего опыта участия в СПТ;
4. эмоциональная вовлеченность.

**3. Термин «тренинг» обозначает...**

1. «тренировка»;
2. метод обучения;
3. игровые техники;
4. моделирование.

**4. Какой из перечисленных ниже методов практической психологической деятельности ориентирован на освоение клиентом какой-либо деятельности**

1. информирование;
2. консультирование;
3. интервенция;
4. тренинг.

**5. Базовые тренинговые методы традиционно включают в себя...(найдите лишнее)**

1. групповую дискуссию;
2. психогимнастику;
3. ребефинг;
4. игровые методы.

**Критерии оценки тестового контроля:**

Один правильный ответ - 1балл.

- Оценка «отлично» выставляется при выполнении без ошибок более 85 % заданий.
- Оценка «хорошо» выставляется при выполнении без ошибок более 65 % заданий.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок более 50 % заданий.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок равного или менее 50 % заданий.

**Примеры вопросов для собеседования:**

1. Какова структура тренингового занятия

2. Какие методы тренинга вы знаете.
3. Для чего вводятся правила тренинга. Приведите примеры правил и объясните их.
4. Для чего проводится этап «знакомства», какие виды проведения этого этапа вы знаете.
5. Для чего проводится этап разминки в психологическом тренинге. Какие виды разминочных упражнений вы знаете.
6. Что такое групповая дискуссия. Назовите и опишите этапы групповой дискуссии.
7. Что такое «ролевая игра» в психологическом тренинге, цель этого этапа. Опишите виды игр.

#### **Критерии оценки при собеседовании:**

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

- Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

## **2 Порядок проведения промежуточной аттестации**

### **Промежуточная аттестация проходит в форме зачета**

#### **Процедура проведения и оценивания зачета**

Зачет выполняется в форме дизайна программы социально-психологического тренинга и должна соответствовать следующим требованиям.

#### **Требования к дизайну программы социально-психологического тренинга.**

1. Сформулировать тему программы социально-психологического тренинга.
2. Обосновать актуальность данной тематики.
3. Описать цели и задачи тренинговой программы.
4. Описать контингент, время, количество занятий в неделю.
5. Описать предполагаемый результат, которого должны достигнуть обучающиеся.

6. Тематический план.

Раздел тренинга	Цель	Название упражнения	время

7. Диагностический блок.
8. Правила тренинга.
9. Знакомство.
10. Тематическая лекция (10-15 мин).
11. Разминка.
12. Групповая дискуссия.
13. Ролевые игры.
14. Рефлексия
15. Домашнее задание.

В дизайне программы социально-психологического тренинга следует указать материально-техническое обеспечение.

Следует указать целевое назначение каждого раздела программы (например цель ролевой игры, цель групповой дискуссии, цель домашнего задания и т.п.).

Диагностический блок должен состоять из нескольких тестовых методик и использоваться как в начале тренинга, так и в конце, что так же должно быть указано в дизайне программы.

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

**Фонды оценочных средств  
для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций) для  
промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

**ПК-11 –**

способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

**1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):**

**1. Мифы восторженные о психологическом тренинге имеют под собой...**

1. глубокую архетипическую основу, связанную с представлениями о роли и возможности людей, воздействующих на «душу»;

2. связаны с оказанием помощи людям;
3. продиктованы фантазиями и нереализованными потребностями людей;
4. связаны с особенностями становления отечественной психологии.

## **2. Тренинг – это «система переделки» людей нужным образом. Это миф...**

1. восторженный;
2. скептический;
3. символический;
4. диспозиционный.

## **3. Тренинг – это совокупность методик, используя которые психолог откроет тебе, кто ты есть. Это миф...**

1. диспозиционный;
2. восторженный;
3. символический;
4. скептический.

**2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения):**

### **Темы деловых игр.**

1. Провести этап «Введение правил». Объяснить цели этапа. Объяснить правила, которые вы знаете.
2. Провести этап психологического тренинга «Знакомство». Объяснить цели этапа.
3. Провести этап психологического тренинга «Разминка». Объяснить цели этапа.
4. Провести этап психологического тренинга «Групповая дискуссия». Объяснить цели этапа.
5. Провести этап психологического тренинга «Ролевая игра». Объяснить цели и условия ролевой игры.
6. Провести рефлексию тренингового занятия.

**3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности).**

### **Провести занятие психологического тренинга.**

1. Обосновать тему, цель задачи тренингового занятия.
2. Обосновать каждый этап занятия. Определить цели каждого этапа.
3. Выделить структуру занятия. Провести каждый этап занятия, используя рефлексию в конце упражнений.
4. Завершить занятие посредством шеринга.

### **ПК-5 –**

**способность и готовность определять цели и самостоятельно или в кооперации с коллегами разрабатывать программы психологического вмешательства с учетом нозологических и индивидуально-психологических характеристик, квалифицировано осуществлять клинико-психологическое вмешательство в целях профилактики, лечения, реабилитации и развития**

**1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):**

1. **Каждый методологический подход подразумевает...**

1. использование его сторонниками особых средств и методов;
2. использование набора приемов без соотнесения с научными представлениями;
3. применение упражнений как самоцель;
4. все перечисленное.

2. **Такие концепты как «групповая динамика», «групповая сплоченность», «групповые нормы» были разработаны...**

1. Я.Морено;
2. И.Яломом;
3. К.Левиным;
4. К.Рудестамом.

3. **Парадигмой тренинга называют...**

1. его методологию и теорию;
2. методологический инструментарий;
3. взаимодействие тренера и клиента;
4. совокупность общих черт, базовых характеристик для разных тренингов.

2) **Результаты сформированности данной компетенции на уровне «Уметь» и «Владеть» решаются посредством завершающей работы которая включает в себя следующие требования.**

**Требования к работе за курс «Методология психологического тренинга» программа «Структура тренингового психологического занятия по теме...»**

Любое тренинговое занятие достигает определенного результата благодаря его четкой организации ведущим. При подготовке занятия следует учесть несколько моментов: знать содержательные аспекты стадий работы с группой, сконцентрировать внимание на методике ведения конкретного занятия, составлении сценария занятий, в целом программы тренинга.

Традиционно предлагается три этапа подготовки и проведения тренинговых занятий (Л. А. Петровская).

**I этап** — организационно-подготовительный. Он заключается в подготовке помещения и оборудования для тренинга, подборе участников группы (если необходимо), уточнении содержания работы тренинговой группы.

**II этап** — вводно-ознакомительный. Здесь происходит сообщение ведущим принципов, норм работы в группе, обсуждаются ритуалы приветствия и прощания. Задача этого этапа — создать определенный настрой участников на предстоящую совместную работу.

**III этап** — основной, или диагностический. В ходе этого этапа реализуются цели и задачи тренинга, происходит формирование или корректировка коммуникативных знаний, умений, навыков и поведения участников тренинга.

Более мелкая градация работы в тренинге предполагает пять этапов (Б. Д. Парыгин).

**I этап** посвящается созданию атмосферы работоспособности в группе (знакомство, выбор формы обращения, принятие норм и правил общения в группе). Введение ориентировочных основ является важным моментом в тренинге, ибо они позволяют осуществить перевод импульсивного поведения участников на уровень психологически более рационального поведения, который задается определенными правилами.

**II этап** — здесь главное значение придается коррекции индивидуальных принципов установления контакта. На этом этапе весьма эффективны упражнения на варианты установления невербального контакта, тренировку наблюдательности.

**III этап** предназначен для выработки приемов активного слушания, обучения способам общения.

**IV этап** — коррекция эмоционального состояния участников. На этом этапе отрабатываются приемы, позволяющие снизить возникшее по той или иной причине эмоциональное напряжение. В процессе тренинга контролируется самочувствие: «Как вы себя чувствуете сейчас?» Этот вопрос предоставляет возможность эмоциональной разрядки, снятия напряжения.

**V этап** подразделяется на два: импульсивное поведение в общении и личностные пожелания участнику.

Деление тренинга на этапы позволяет четко алгоритмизировать процесс работы.

### **Начальная стадия**

Она характеризуется эмоциональным напряжением всех, кто принимает участие в тренинге. Ведущего тревожит, какой окажется группа и как она примет его, содержание тренинга. Участники переживают необычность ситуации, их волнуют вопросы, связанные с возможными вариантами их участия в работе, межличностные отношения, степень открытости, результативность занятий. На этой стадии происходит распределение по ролям, участники проверяют свою идентичность, прощупывают ведущего и других членов группы. Здесь ярко выражено сопротивление отдельных участников, поскольку группа формировалась не на добровольных началах (группы гомогенного состава). Их участие физическое, а не психологическое, поэтому они скептически воспринимают полезность тренинга и групповые задачи, сомневаются в нужности занятий лично для них.

Основными содержательными моментами на начальной стадии являются создание условий для развития доверительных отношений между участниками занятий, фокусирование общения на принципе «здесь и теперь» и обращение внимания участников на их собственное поведение в контексте происходящего.

Для начального этапа важны два вида техник, которые помогают участникам приступить к работе. Это техника «Знакомство».

**Знакомство.** Использование тренингового имени на занятиях не только сразу задает определенную условность происходящего в группе и готовность участников к выходу за пределы житейской ограниченности реальности, но и способствует развитию рефлексивных процессов.

### **Переходная стадия**

Она характеризуется тем, что участники определяют для себя степень участия в тренинге, осознают чувства, о которых смутно догадывались, оценивают себя, других, степень собственной безопасности, следят за поведением ведущего, определяя, насколько оно соответствует тому, что ведущий говорит.

Содержанием работы на этой стадии становится развитие у членов группы умения отслеживать свои чувства и реакции и учиться их выражать, а также овладение навыками осторожной конструктивной конфронтации. Для ведущего основная задача заключается в преодолении защиты и сопротивления со стороны участников. **Техника «Разминка».**

### **Рабочая стадия**

Ее характеризует то, что группа способна спонтанно включаться в работу. **Методы психологического тренинга: «Дискуссия», «Ролевая игра».**

### **Заключительная стадия**

Она характеризуется подчеркиванием и структурированием полученного опыта.

Содержанием работы является выработка навыка применения полученных сведений на практике.

**Техника работы с участниками — разнообразные опросы – шеринг.**