

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Приволжский исследовательский медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психологический тренинг и фасилитация»

Специальность: 37.05.01 Клиническая психология

Кафедра: общей и клинической психологии

Форма обучения: очная

1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Психологический тренинг и фасилитация» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Психологический тренинг и фасилитация». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. Перечень оценочных средств

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Индивидуальный опрос	Средство контроля, позволяющее оценить степень раскрытия материала.	Перечень вопросов
2	Ситуационные задачи	Способ контроля, позволяющий оценить критичность мышления и степень усвоения материала, способность применить теоретические знания на практике.	Перечень задач
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
4	Доклад	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов
5	Контрольные вопросы	Оценочное средство репродуктивного характера, направленное на проверку понимания понятийного аппарата учебной дисциплины, воспроизведение фактического материала, обобщение и систематизацию знаний	Список вопросов

3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и видов оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этап формирования компетенции	Контролируемые разделы дисциплины	Оценочные средства
ПК-9. Способен и готов к организации и предоставлению психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп, к психологическому консультированию, разработке и осуществлению личностно- и социально-ориентированных программ психотерапии, коррекции и реабилитации	Текущий	Раздел 1-2	Индивидуальный опрос, ситуационные задачи, доклад, тест
	Промежуточная аттестация	Раздел 1-2	Контрольные вопросы, тест
ПК-12. Способен и готов к разработке и реализации программ повышения психологической защищенно-	Текущий	Раздел 1-2	Индивидуальный опрос, ситуационные задачи, доклад, тест

сти и предупреждения психологического неблагополучия населения, связанных с применением современных методов оценки и оптимизации качества жизни больных с психическими расстройствами, а также членов их социальных сетей	Промежуточная аттестация	Раздел 1-2	Контрольные вопросы, тест
---	--------------------------	------------	---------------------------

4. Содержание оценочных средств текущего контроля

Текущий контроль по дисциплине осуществляется при проведении: индивидуального опроса, ситуационных задач, теста, доклада.

4.1. Задания текущего контроля для оценки компетенций

4.1.1. Задания для оценки компетенции ПК-9:

Вопросы для индивидуального опроса:

1. Дайте определение психологического тренинга.
2. Назовите авторов, чьи концептуальные положения легли в основу создания групповой работы в психологии.
3. Дайте характеристику основных парадигм тренинга.
4. Перечислите основные виды тренинговых групп, выделите их отличительные особенности.
5. Каковы принципы формирования тренинговых групп?
6. Этические аспекты групповой работы в психологии.
7. Понятие тренинговых программ. Правила составления тренинговых программ.
8. Критерии оценки эффективности тренинга.
9. Перечислите фазы тренинга и укажите цель каждой.
10. Дайте определение групповой динамики.

Ситуационные задачи:

1. Составьте классификацию основных тренинговых методов и приемов. Итогом работы должна стать блок-схема, которая поможет выбрать верный метод и прием в зависимости от задач групповой работы.

2. Проанализируйте анкету самооценки компетенций участника тренинга. В каких видах тренингов может быть использована данная анкета? На какой возраст участников рассчитана данная анкета? Для каких тренингов она не подойдет?

Анкета самооценки компетенций участника тренинга (Ковалева Н.В.)

Уважаемый участник, предлагаем тебе проанализировать себя и оценить те изменения, которые могли произойти благодаря участию в занятиях и во время выполнения домашних заданий. Пожалуйста, оцени по пятибалльной шкале, насколько перечисленные ниже качества были развиты в начале тренинга и как изменились эти же качества по окончании занятий.

Критерии оценки: 1 – очень плохо; 2 – плохо; 3 – средне; 4 – хорошо; 5 – отлично.

№ п/п	Компетенции	Оценка	
		к началу тренинга	к завершению тренинга
<i>Коммуникативные компетенции</i>			
1	Готовность к общению и взаимодействию со сверстниками		
2	Готовность к общению и взаимодействию со старшими участниками тренинга и тренерами		
3	Умение слушать и слышать то, что говорят другие		
4	Способность понимать других в процессе общения и взаимодействия		
5	Готовность публично выражать собственное мнение		
6	Умение формулировать и озвучивать свои мысли		
7	Способность передавать информацию, представлять результаты групповой работы		
<i>Организационные компетенции</i>			
8	Умение рассчитывать и распределять время, в том числе вовремя приходить на тренинговые занятия		
9	Способность к самоорганизации при выполнении домашних заданий		
10	Способность контролировать своё поведение во время тренинга		
<i>Эмоциональные компетенции</i>			
11	Умение контролировать свои эмоции		
12	Способность чувствовать и понимать эмоциональное состояние других		
<i>Когнитивные компетенции</i>			
13	Понимание целей своего участия в тренинге		
14	Понимание и осознание полученной информации		

3. Проанализируйте анкету изучения сформированности социальных и жизненных навыков у подростка И.В. Детковой (Деткова И.В., Ковалева Н.В., Леонтьева А.В. Тренинг психологической устойчивости к аддикциям: теория и практика: методическое пособие. – Майкоп: Изд-во «Магарин О.Г.», 2016. – 160 с.). Может ли информация, полученная в ходе анкетирования, быть использована для составления тренинга по профилактике зависимостей у подростков? Охарактеризуйте все методы предварительного исследования, которые могут быть использованы для формирования актуальных тренинговых программ.

4. Какие упражнения могут быть использованы для знакомства участников тренинга: тренинг бесконфликтного общения (врачи-терапевты со стажем работы от 3-х лет), тренинг командобразования (первокурсники медицинского вуза). Какие упражнения могут быть использованы для включения участников в совместную работу. Предложите 4-5 методик.

5. Проанализируйте опросник «Психологические трудности подростков» Паненко О.Б., Леонтьевой А.В., Шарудиловой А.С. (Деткова И.В., Ковалева Н.В., Леонтьева А.В. Тренинг психологической устойчивости к аддикциям: теория и практика: методическое пособие. – Майкоп: Изд-во «Магарин О.Г.», 2016. – 160 с.). Какие темы тренингов вы можете предложить, исходя из содержания данного опросника? Разработайте программу тренинга на одну из выявленных тем.

6. Разработайте программу тренинга родительской компетентности,

Родителям, которые ищут помощь в связи с трудностями поведения их ребенка (даже, если это пациент, которому уже далеко за 30), требуется консультация психолога или психотерапевта, имеющего специализацию по семейной психотерапии. Они благодарны, если с самого начала чувствуют уважительное отношение к себе со стороны специалиста. Компетентность родителей в вопросах воспитания часто недостаточна, но они не должны уходить с первого приема с усилившимся чувством вины. Многие родители в состоянии научиться психотерапевтическим и педагогическим приемам и эффективно применять их на благо собственного ребенка. Взаимоотношения между психологом и родителями должны быть тактичными, уважительными и поддерживающими. Поддержка, оказываемая родителям, должна включать следующие аспекты:

- интерес к имеющимся в семье ресурсам;
- психодиагностика семейной системы;
- снижение эмоционального напряжения;

- уменьшение иррациональных установок.

7. Опираясь на знания фасилитационных техник и методов и принципов их использования (Davidson, 2005), заполните таблицу, которая впоследствии может быть использована как полезные рекомендации по выбору метода и техник в зависимости от цели и размера группы

Цель группового процесса	Размер группы	Метод фасилитации	Техники фасилитации
Развитие группы	Малая группа		
	Большая группа		
Видение / ценности / миссия	Малая группа		
	Большая группа		
Стратегическое планирование	Малая группа		
	Большая группа		
Решение проблем	Малая группа		
Планирование проекта	Большая группа		
	Малая группа		
Разрешение конфликта	Большая группа		
	Малая группа		
Улучшение процесса	Большая группа		
	Малая группа		

8. Проанализируйте предложение консалтинговой компании NN. В чем именно состоят предлагаемые фасилитационные услуги, на какого потребителя они ориентируются, какие цели и задачи декларируют и какие результаты обещают, достижимы ли эти результаты?

Консалтинговая компания NN предлагает услуги по фасилитации вашего мероприятия, конференции, группового совещания, проектной или стратегической сессии. Профессиональные фасилитаторы подготовят сценарий по вашему запросу, в соответствии с задачами и целями мероприятия.

В современном мире интенсивно происходят изменения — меняется ситуация на рынке, продукты, технологии, происходят слияния компаний. Ситуация постоянного изменения требует от компаний высокой гибкости и постоянных внутренних изменений. Мы помогаем организациям разрабатывать, внедрять и транслировать изменения, организуя корпоративные мероприятия, конференции и события на 20-500 человек. Принципы событий — максимальная вовлеченность всех участников, работа на задачи Компании-Заказчика, индивидуальный сценарий и незабываемость события.

Разработка изменений:

- Стратегические и проектные сессии
- Фасилитация совещаний антикризисного комитета
- Проблемно-инновационные семинары
- Формирование команд изменений (отбор, комплектация, тренинг командного взаимодействия)

Внедрение и транслирование изменений:

- Конференции (подведение итогов, презентация новых планов, объединение)
- Слеты дилеров (презентация новых продуктов, технологий; знакомство и интенсивное общение участников)
- Корпоративные события (транслирование новых идей, планов, ценностей, проектов, бренда, философии; повышение корпоративной энергетики)
- Креативный team-building (Результивная команда, «В поисках приключений: Сицилия», Фестиваль перформансов, Полигон, Ритм-шоу, «Детектив по городу»)
- Деловые игры («Золотой резерв», «Управление организацией», «Что будет после кризиса», «Кейсы реальной практики»)

9. Ознакомьтесь с историей возникновения метода фасилитации «Открытое пространство», которую рассказывает его создатель Харрисон Оуэн. Проанализируйте, что произошло и почему удалось добиться столько скорых изменений?

В 1985 году восемьдесят пять смельчаков собрались в городке Монтерей, Калифорния, на Третий ежегодный международный симпозиум по организационным изменениям. Первые две ежегодные встречи этого продолжающегося международного мероприятия были организованы наиболее традиционным способом. Доклады, панельные сессии и все остальное. Но общее мнение участников заключалось в том, что, несмотря на огромные усилия по планированию симпозиумов в течение длительного предварительного периода, реальный 42 всплеск активности и азарт участников пришелся на кофе-брейки. Что, конечно, не было запланировано вообще. И поэтому Третий Международный симпозиум должен был пройти совершенно иначе. И вот как это было. В момент прибытия участники знали только когда все начнется, когда завершится, и что вообще может быть темой. Не было ни повестки дня, ни комитета по планированию, ни комитета по управлению, а единственный организатор фактически исчез через несколько часов. Только 85 человек, сидящих в кругу. К большому удивлению всех, спустя два с половиной часа у нас была полностью спланирована повестка на три дня, в том числе множество семинаров с указанием ответственного, времени, места и участников.

Темы докладов:

1. Тренинговая работа в психологии.
2. Классификация групповых и индивидуальных активных методов обучения.
3. Особенности группового психологического тренинга.
4. Стимуляторы активизации учебной деятельности.
5. Механизмы групповой дискуссии.
8. Разновидности игровых методов обучения.
9. Методология психологического тренинга.
10. Черты тренингов.
11. Активные и пассивные тренинг-методы.
12. Классификация тренинг-методов: по форме их проведения; по объекту их проведения.
13. Ролевая и деловая игра: сущность и разновидности.
14. Фазы проведения сензитивного тренинга.
15. Психологическое содержание входа и выхода деловой игры.
16. Тренинг личностного роста.
17. Тренинг самоорганизации и тайм-менеджмента.
18. Тренинг родительской компетентности.
19. Тренинг межличностных отношений.
20. Тренинг преодоления конфликтов.
21. Тренинг жизненного сценария.
22. Тренинг личностных экспеткций.
23. Тренинг преодоления прокрастинации.
24. Тренинг коррекции самоотношения.
25. Тренинг развития самодетерминации.

Тестовые задания:

1. Термин «training» означает:
 - а) воспитание, обучение, подготовка, тренировка
 - б) воспитание, обучение, развитие, формирование
 - в) игра, подготовка, тренировка
 - г) упражнение, навык

2. Перед Вами определение тренинга: «Тренинг - многофункциональный ... преднамеренных изменений психологических феноменов человека и группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека». Какого слова не хватает:

- а) Аналог
- б) Метод
- в) Урок
- г) Триггер

3. Тренинг непосредственно влияет на:

- а) Знания участников
- б) формирование отношений в группе
- в) личностные характеристики участников
- г) поведенческие навыки
- е) верно все ответы

4. Функционирование эффективной системы обучения дает организации

- а) улучшение кадрового состава и снижение текучести кадров
- б) совершенствование личностных качеств сотрудников
- в) снижение лояльности персонала
- г) эффективное достижение организационных целей

5. Успех тренинга во многом зависит от

- а) заинтересованности участников
- б) заинтересованности заказчика
- в) заинтересованности тренера
- г) верно все

6. Области результатов тренинга могут быть:

- а) знания, умения, навыки
- б) карьерный рост и развитие
- в) привычки участников и нормы поведения
- г) верно все

7. Эффективный тренинг гарантирует определенный уровень прогресса в освоении профессиональных навыков, так как:

- а) имеет большой опыт работы и дает гарантии
- б) тренинг основан на психологических законах и учитывает специфику профессиональной деятельности
- в) участники тренинга заинтересованы в достижении высоких результатов
- г) тренинг позволяет отработать полученную информацию в безопасной тренинговой среде

8. Результативность тренинга можно оценить по:

- а) реакции и поведению участников
- б) серьезности и концентрации внимания участников
- в) отсутствию текучести кадров после проведения тренинга
- г) специальным формам обратной связи

9. Особенности обучения взрослых являются

- а) потребность в обосновании обучения, практическая направленность
- б) обучение по распоряжению руководства
- в) необходимость часто делать перерывы в процессе обучения

г) снижение когнитивных функций

10. Среди принципов работы тренинговой группы присутствуют

- а) принцип последовательности,
- б) принцип исключения третьего
- в) принцип домино, принцип Френеля
- г) принцип активности, принцип реалистичности

4.1.2. Задания для оценки компетенции **ПК-12**:

Вопросы для индивидуального опроса:

- 1. Профессионально важные качества тренера.
- 2. Раскройте принципы подготовки и организации психологического тренинга.
- 3. Возможности и ограничения тренинговой работы с пациентами в клинической психологии.
- 4. Задачи, правила проведения, возможности и ограничения тренинговой работы с пациентами при лечении зависимостей.
- 5. Особенности тренингов выработки жизненных навыков.
- 6. Особенности тренингов ассертивности.
- 7. Задачи, правила проведения, возможности и ограничения психологических тренингов в работе с детьми и подростками.
- 8. Методы фасилитации и обучения в социально-психологическом тренинге.
- 9. Тренинг в аспекте фасилитации социального взаимодействия врача и пациента.
- 10. Задачи, правила проведения, возможности и ограничения тренинга взаимодействия врача и пациента.

Ситуационные задачи:

1. Спланируйте программу тренинга для медицинских регистраторов поликлиники. Заказчик тренинга – главный врач. Причина тренинга – участвовавшие жалобы пациентов на качество общения с регистраторами.

1. Для тренинга с симулированным пациентом необходимо написать два сценария для приглашенной актрисы, которая исполнит роль пациента. Роль 1: пожилая пациентка, которая очень много говорит о несущественных для врача деталях своей жизни, не дает врачу структурировать беседу. Роль 2: конфликтный пациент, который возмущен графиком работы прививочного кабинета.

2. Для отработки навыков взаимодействия врача с пациентом (роль 1 и роль 2 в предыдущем задании) требуется составить программу тренинга навыков на 4 часа. Состав группы – 8 человек.

3. Составьте программу тренинга для студентов медицинского вуза из группы риска академического выгорания.

4. Составьте программу тренинга коммуникативной компетентности. Цель – отработка навыка сообщения «плохих» новостей в медицине. Состав группы – 10 врачей-онкологов со стажем работы до 2 лет.

Темы докладов:

- 1. Развитие групповых методов в психотерапии и практической психологии.
- 2. Принципы создания среды тренинга: системной детерминации, избыточности, реалистичности.

3. Принципы поведения участников тренинговых групп.
4. Психологический тренинг как метод практической психологии.
5. Этапы социально-психологического тренинга.
6. Классификация и основные виды психологического тренинга.
7. Общие тренинговые методы.
8. Задачи и нормы группы.
9. Структура группы и лидерства.
10. Взаимодействие с проблемными людьми в тренинговых группах.
11. Разработка программ тренинга.
12. Среда тренинга.
13. Принятие решений руководителем (алгоритм принятия решений).
14. Технология проведения тренинга формирования команды.
15. Четырехмерная функциональная модель ведения группы.
16. Тренинг психологической устойчивости к аддикциям.
17. Роль психологических тренингов в лечении зависимостей.
18. Тренинги технологий разрешения конфликтов.
19. Тренинги в системе развития психологической и коммуникативной компетенции врачей.
20. ПВК ведущего психологических тренингов.

Тестовые задания:

1. Среди принципов работы тренинговой группы присутствуют
 - а) принцип последовательности, принцип исключения третьего
 - б) принцип домино, принцип Френеля
 - в) принцип активности, принцип реалистичности
 - г) принцип детерминизма
2. Основные роли тренера – это
 - а) контролер, рефери
 - б) эксперт, консультант, фасилитатор
 - в) лектор, консультант, контролер
 - г) учитель, ученик, администратор
2. Ответственность за результат тренинга лежит
 - а) полностью на тренере
 - б) на тренере и участниках тренинга в равной степени
 - в) на организаторах тренинга
 - г) на авторе используемой методологии
3. Что делает тренер на самом деле:
 - а) отвечает за результат тренинга
 - б) объясняет, как должно и не должно быть
 - в) создает участникам условия, чтобы они сами поняли, как им стать более успешными
 - г) знакомит участников между собой
4. Видеосъемка применяется на тренинге, чтобы
 - а) снять психологическое напряжение, переключить внимание
 - б) шокировать участников, заставить настроиться
 - в) активизировать участников, дать возможность проанализировать работу на тренинге
 - г) тренер мог предъявить тренинг на супервию

5. В работе тренера особенно значимы:
- а) практическая ориентированность
 - б) межличностная коммуникативная компетентность
 - в) веселый нрав, умение создать непринужденную обстановку
 - г) умение переключать внимание участников, снять стресс

5. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится в виде экзамена.

5.1. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений и опыта деятельности

5.1.1. Вопросы к экзамену (контрольные вопросы) по дисциплине

№ п/п	Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1	Тренинг как метод практической психологии.	ПК-9, ПК-12
2	Психологические особенности тренинговой группы.	ПК-9, ПК-12
3	Классификация тренинговых групп	ПК-9, ПК-12
4	Групповая динамика в тренинге.	ПК-9, ПК-12
5	Личность и деятельность ведущего психологического тренинга.	ПК-9, ПК-12
6	Цели и принципы организации и проведения психологического тренинга.	ПК-9, ПК-12
7	Методы ведения психологического тренинга.	ПК-9, ПК-12
8	Методика подготовки и организации психологического тренинга.	ПК-9, ПК-12
9	Оценка эффективности психологического тренинга.	ПК-9, ПК-12
10	Сравнительный анализ «психологического тренинга», «групповой психокоррекции» и «групповой психотерапии».	ПК-9, ПК-12
11	Возможности тренинговой работы с пациентами в клинической психологии.	ПК-9, ПК-12
12	Возможности тренинговой работы с пациентами при лечении зависимостей.	ПК-9, ПК-12
13	Тренинг выработки жизненных навыков.	ПК-9, ПК-12
14	Тренинги ассертивности.	ПК-9, ПК-12
15	Психологический тренинг в работе с детьми и подростками	ПК-9, ПК-12
16	Психологический тренинг при работе с аддикциями.	ПК-9, ПК-12
17	Методы фасилитации и обучения в социально-психологическом тренинге.	ПК-9, ПК-12
18	Методологические аспекты проектирования фасилитационной сессии.	ПК-9, ПК-12
19	Тренинг в аспекте фасилитации социального взаимодействия врача и пациента.	ПК-9, ПК-12
20	Тренинги взаимодействия врача и пациента.	ПК-9, ПК-12

5.1.2. Тестовые вопросы к экзамену по дисциплине

№ п/п	Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1	Тренинговый метод – это: а. способ достижения цели, осуществления познания, освоения и преобразования объектов действительности; б. способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих; в. способ познания действительности посредством участия в групповой работе; г. метод побуждения творчества.	ПК-9, ПК-12

2	Вид социально-психологического тренинга, направленный на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование установок, необходимых для успешного общения в условиях профессиональной деятельности, - это: а. сенситивный тренинг б. тренинг делового общения в. мозговой штурм г. Т-группа	ПК-9, ПК-12
3	Вид групповых методов обучения, основанный на тренировке межличностной чувствительности в процессе социального взаимодействия, - это: а. сенситивный тренинг б. тренинг делового общения в. мозговой штурм г. Т-группа	ПК-9, ПК-12
4	Психологический тренинг используется для: а. развития творческого мышления участников; б. формирования коммуникативных навыков; в. формирования профессиональных умений и навыков; г. верно все.	ПК-9, ПК-12
5	Прием модификации упражнения, при котором реально выполняемые действия заменяются на воображаемые, выполняемые во внутреннем плане, называется: а. импровизация; б. интериоризация; в. интраперсонализация; г. интерперсонализация.	ПК-9, ПК-12
6	Основные принципы тренинговой работы: а. участники устанавливают сами; б. устанавливаются ведущим (тренером); в. совместно с тренером и участниками; г. задаются извне.	ПК-9, ПК-12
7	Усвоение основ психологической работы в групповом взаимодействии для специалиста заключается: а. в изучении теории; б. в овладении практическими навыками; в. в выработке положительной мотивации к работе с молодежью; г. все ответы верны.	ПК-9, ПК-12
8	Укажите понятие, не относящееся к групповому, коллективному обучению: а. «групповая динамика»; б. «межличностные отношения»; в. «индивидуальность личности»; г. «межличностные отношения».	ПК-9, ПК-12
9	Раппорт – это: а. копирование поведения другого человека для повышения степени его доверия к вам; б. бессознательное отражение собеседником ваших действий; в. отношение, построенное на взаимном доверии и признании; г. понимание вербального и невербального сообщения.	ПК-9, ПК-12
10	Т-группа – это: а. группа, создаваемая для воздействия в системе межличностных отношений на ее членов с целью развития у них социально-психологической компетентности, навыков общения и взаимодействия; б. группа, создаваемая для развития индивидуальности ее членов; в. группа, создаваемая для развития самопознания ее членов; г. тренинговая группа.	ПК-9, ПК-12

11	<p>Конфликтогены - это:</p> <p>а. слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;</p> <p>б. проявления конфликта;</p> <p>в. причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;</p> <p>г. состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта.</p>	ПК-9, ПК-12
12	<p>Один из основных этических принципов, связанным с сохранение информации является:</p> <p>а. конфиденциальность</p> <p>б. компетентность;</p> <p>в. конфронтация;</p> <p>г. комплиментарность.</p>	ПК-9, ПК-12
13	<p>Соответствие вербального сообщения его истинным желаниям, ценностям, убеждениям, называется:</p> <p>а. коммуникативной конгруэнтностью;</p> <p>б. коммуникативной компетентностью;</p> <p>в. подстройкой;</p> <p>г. раппортом.</p>	ПК-9, ПК-12
14	<p>Конфликтная ситуация - это:</p> <p>а. случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;</p> <p>б. накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;</p> <p>в. процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;</p> <p>г. причина конфликта.</p>	ПК-9, ПК-12
15	<p>Дж. Морено является основоположником:</p> <p>а. Т-групп;</p> <p>б. Б-групп;</p> <p>в. Пси-групп;</p> <p>г. ТА-групп.</p>	ПК-9, ПК-12
16	<p>Задача работы Б-групп (групп обучения) – это:</p> <p>а. выработка у участников определенных стереотипов поведения, помогающих им справляться с проблемами и приспособляться к определенным жизненным обстоятельствам;</p> <p>б. выработка у участников знаний, умений и навыков в сфере общения;</p> <p>в. выработка у участников определенных стереотипов поведения, не помогающих им справляться с проблемами.</p> <p>г. верно а) и б)</p>	ПК-9, ПК-12
17	<p>Примеры групповой работы:</p> <p>а. Т-группы К. Левина,</p> <p>б. группы встреч К.Роджерса</p> <p>в. верно все</p> <p>г. нет верного ответа</p>	ПК-9, ПК-12
18	<p>Групповая динамика – это:</p> <p>а. процессы, происходящие в группе при ее формировании и развитии;</p> <p>б. процессы, происходящие в группах при их распаде и недоразвитии;</p> <p>в. совокупность некоторых характеристик процессов, происходящих в группе по мере ее развития и изменения;</p> <p>г. совокупность избранных характеристик процессов, происходящих в группе по мере ее развития и изменения.</p>	ПК-9, ПК-12
19	<p>Социально-психологический тренинг - это:</p>	ПК-9, ПК-12

	<p>а. область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении;</p> <p>б. область практической психологии, ориентированная на использование пассивных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении;</p> <p>в. область практической психологии, ориентированная на использование малоактивных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении;</p> <p>г. совокупность малоактивных методов практической психологии и педагогики, которые используются с целью развития способностей как основы формирования готовности педагогов к профессиональной деятельности.</p>	
20	<p>Структура тренинговой группы – это:</p> <p>а. роли, которые выполняют ее участники, а также социометрический статус, которым они обладают;</p> <p>б. роли, которые не выполняют ее участники;</p> <p>в. роли, которые выполняют ее участники, а также социометрический статус, который они хотят приобрести;</p> <p>г. социометрический статус, которым обладают ее участники.</p>	ПК-9, ПК-12
21	<p>Метод организации совместной деятельности в интересах интенсивного и продуктивного решения групповой задачи - это:</p> <p>а. тренинг;</p> <p>б. экспертное интервью;</p> <p>в. групповая дискуссия;</p> <p>г. группа поддержки.</p>	ПК-9, ПК-12
22	<p>Нарушение привычной самоидентификации, проявление активного воображения в конструировании новой личности происходит в</p> <p>а. тренингах личностного роста;</p> <p>б. ситуационно-ролевых играх;</p> <p>в. результате тренинга;</p> <p>г. верно все.</p>	ПК-9, ПК-12
23	<p>Наличие относительно постоянной группы, периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение одного-трех дней, является специфической чертой</p> <p>а. проблемного обучения;</p> <p>б. групповой дискуссии;</p> <p>в. тренингов;</p> <p>г. экспертного интервью.</p>	ПК-9, ПК-12
24	<p>Умение быстро устанавливать контакт с людьми, «входить» в коллектив - это:</p> <p>а. эмпатия;</p> <p>б. профессионализм;</p> <p>в. лидерство;</p> <p>г. коммуникабельность.</p>	ПК-9, ПК-12
25	<p>Манипуляция – это:</p> <p>а. скрытое управление собеседником против его воли;</p> <p>б. равноправное общение партнеров;</p> <p>в. открытое управление собеседником против его воли;</p> <p>г. система действий одного партнера по отношению к другому с целью предоставления ему определенной выгоды.</p>	ПК-9, ПК-12
26	<p>Перцептивная сторона общения – это:</p> <p>а. формирование у человека собственного образа;</p> <p>б. формирование образа другого человека, что достигается прочтением» за физическими характеристиками партнера его психологических свойств и особенностей поведения, т.е. процесс восприятия одного человека другим;</p>	ПК-9, ПК-12

	в. процесс самовосприятия человека; г. процесс самовосприятия и оценки человека.	
27	Способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми и совокупность знаний и умений, обеспечивающих эффективность коммуникативного процесса, есть: а. эмпатия; б. коммуникативная компетентность; в. коммуникативная культура; г. профессионализм.	ПК-9, ПК-12
28	Распознать ограниченность профессионального паттерна своего коллеги и воссоздать более широкую картину болезни пациента являлось основной целью а. Б-групп; б. Т-групп; в. Пси-групп; г. балинтовских групп.	ПК-9, ПК-12
29	Оформленное содержание образа деятельности в виде нормативного текста, где указывается, как человек, обладающий способностями, реализует их в деятельности с учетом требований технологии, это: а. программа; б. скрипт; в. техническое задание; г. методология.	ПК-9, ПК-12
30	Групповое воздействие предполагает: а. дискуссии под руководством психолога; б. контакты с членами группы на вербальном уровне; в. выявление социальной маскировки, к которой прибегают некоторые участники группы; г. все ответы верны.	ПК-9, ПК-12

Ответы на задания теста:

№ тестового задания	№ эталона ответа	№ тестового задания	№ эталона ответа	№ тестового задания	№ эталона ответа
1	б	11	а	21	б
2	б	12	а	22	б
3	а	13	а	23	в
4	г	14	б	24	г
5	б	15	в	25	а
6	б	16	а	26	б
7	г	17	в	27	б
8	в	18	а	28	г
9	в	19	а	29	а
10	а	20	а	30	г

6. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине

Оценивание результатов обучения по дисциплине формируется из оценки за тест промежуточного контроля (достаточный критерий – оценка «удовлетворительно» или выше) и оценки за ответ на выборочные вопросы к экзамену (контрольные вопросы) (достаточный критерий – оценка «удовлетворительно»).

6.1. Критерии оценивания для промежуточной аттестации по дисциплине

6.1.1. Критерии оценивания результатов теста промежуточного контроля:

- оценка «5» баллов («отлично») – 90-100% ответов на вопросы теста даны верно;
- оценка «4» балла («хорошо») – 80-89% ответов на вопросы теста даны верно;

- оценка «3» балла («удовлетворительно») – 70-79% ответов на вопросы теста даны верно;
- оценка «2» балла («неудовлетворительно») – менее 70% ответов на вопросы теста даны верно.

6.1.2. Критерии оценивания результатов промежуточной аттестации по дисциплине

Результат обучения	Оценки сформированности компетенций			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знания. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме соответствующему программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владения опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный объем навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов недочетами
Характеристика сформированности компетенций	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения профессиональных задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции в целом соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений и навыков в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных профессиональных задач
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Разработчик:

Халак Мария Евгеньевна, канд. психол. наук, доцент кафедры общей и клинической психологии ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России.

15.01.2024 г.