

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мазур Олег Анатольевич
Должность: ректор
Дата подписания: 05.12.2025 15:04:12
Уникальный идентификатор:
fb31ad7e55bc1fed164f518fdeb3bc16f02dab3d

**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НЕВИННОМЫССКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И
ПРАВА»**

**Оценочные средства дисциплины
Б1.В.ДВ.01.01. Социально-психологический тренинг**

основной профессиональной образовательной программы
высшего образования - программы бакалавриата
по направлению подготовки **44.03.04. Профессиональное обучение (по отраслям)**

направленность (профиль) программы бакалавриата
«Педагогика и психология профессионального образования»

форма обучения – очно-заочная

Невинномысск, 2025

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (примерный)

ПК-4 Способен осуществлять психолого-педагогическую коррекцию поведения и развития различных категорий, обучающихся (в том числе с ограниченными возможностями здоровья), а также обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

Индикаторы	Наименование оценочного средства	Типовые задания для проверки сформированности компетенции
ПК-4.2 Разработка и проведение профилактических, диагностических, развивающих мероприятий в образовательных организациях.	Устный опрос, доклад, тест.	Подготовиться к практическому занятию и выполнить тест. Подготовить доклад на одну из предложенных ниже тем.
ПК-4.3 Разработка и реализация программ профилактики и коррекции девиаций и асоциального поведения обучающихся.	Дискуссия, эссе, тренинг, ролевая игра.	Подготовить эссе на предложенные темы. Принять участие в тренинге и ролевой игре. Ответ на зачете с оценкой.

Шкала оценивания сформированности компетенций

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Социально-

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям: в ходе контрольных мероприятий обучающийся показывает владение менее 50% приведенных показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность (менее 25%) знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

р
е
н
и
н
г
и
с
п
о
л
ь
з
у
е
т
с

Таблица 1

Шкала оценивания уровня знаний

Оценка	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня знаний
5	Максимальный уровень	Студент полно, правильно и логично ответил на теоретический вопрос. Показал понимание материала, отличные знания в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы. Продемонстрировал соблюдение норм литературной речи.
4	Средний уровень	Студент ответил на теоретический вопрос с небольшими неточностями. Показал хорошие знания в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов. Продемонстрировал соблюдение норм литературной речи.
3	Минимальный уровень	Студент ответил на теоретический вопрос с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей. Допустил нарушения норм литературной речи.
2	Минимальный уровень не достигнут	При ответе на теоретический вопрос студент продемонстрировал недостаточный уровень знаний, материал излагал непоследовательно. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов. Допустил существенные нарушения норм литературной речи.

Таблица 2

Шкала оценивания уровня умений

Оценка	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня умений
5	Максимальный уровень	Студент правильно выполнил практическое задание в соответствии с предъявляемыми требованиями.
4	Средний уровень	Студент выполнил практическое задание, допустив незначительные погрешности, которые смог самостоятельно исправить.
3	Минимальный уровень	Студент в целом выполнил практическое задание, но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты.
2	Минимальный уровень не достигнут	Студент не выполнил практическое задание, не способен пояснить и полученный результат.

Таблица 3

Шкала оценивания уровня владения навыками

Оценка	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня владения навыками
5	Максимальный уровень	Практическое задание выполнено в полном объеме с использованием рациональных способов решения. Студент точно ответил на контрольные вопросы, свободно ориентируется в предложенном решении, может его модифицировать, при изменении условия задания. Решение оформлено аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
4	Средний уровень	Практическое задание выполнено в полном объеме. Студент ответил на контрольные вопросы, испытывая небольшие затруднения.
3	Минимальный уровень	Практическое задание в целом выполнено в полном объеме. Студент не может полностью объяснить полученные результаты, путается в решении при изменении условия задания.
2	Минимальный уровень не достигнут	Практическое задание не выполнено. Студент не может объяснить полученные результаты.

Иные формы контроля оценочных средств для текущей аттестации
Тематика рефератов

1. Смысловое содержание психологического тренинга.
2. Направления психологического тренинга.
3. Принципы работы в группе.
4. Пространственное распределение или организация группового пространства.
5. Специфичность роли тренера (руководителя тренинга).
6. Цели и задачи тренинга.
7. Этапы психологического тренинга.
8. Блоки методических умений, необходимых тренеру.
9. Типы центрирования и ориентирования.
10. Простейшая схема Т-группы.
11. Участники, цели и роли.
12. Лидерство, коммуникация, конфронтация, структурированный подход.
13. Групповой процесс.
14. Этика проведения тренинговых занятий.
16. Т – группы. История и развитие.
17. Т – группы. Основные понятия.
18. Гештальтгруппы. История и развитие.
19. Гештальтгруппы. Основные понятия.
20. Психодрама. История и развитие.
21. Психодрама. Основные понятия.
22. Группы телесной терапии. История и развитие.
23. Группы телесной терапии. Основные понятия.
24. Группы танцевальной терапии. История и развитие.
25. Группы танцевальной терапии. Основные понятия.
26. Группы терапии искусством. История и развитие.
27. Группы терапии искусством. Основные понятия.
28. Группы тренинга умений. История и развитие.
29. Группы встреч. Основные понятия.
30. Игровой метод в тренинге.
31. Основные упражнения при проведении тренинга.

Критерии оценки реферата

Цель написания реферата заключается в детальном освещении одного из теоретических вопросов. Рефераты оформляются в виде рукописи, излагающей постановку проблемы, содержание исследования и его основные результаты.

Критерии оценки реферата:

Знание и понимание теоретического материала:

- студент умеет выделить проблему и определить методы ее решения;
- владеет соответствующим понятийным и терминологическим аппаратом;
- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме.

Анализ и оценка информации:

- студент знаком с основной литературой по теме;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- умеет последовательно изложить существо рассматриваемых вопросов;
- демонстрирует приемлемый уровень языковой грамотности, включая владение функциональным стилем изложения.

Оформление работы:

- реферат имеет следующую структуру: титульный лист, оглавление, введение, главы, параграфы, заключение, список используемой литературы, при необходимости – приложения. Номера присваиваются всем страницам, начиная с титульного листа, нумерация страниц проставляется со второй страницы;

- титульный лист реферата содержит название института, направления подготовки бакалавра, название темы, фамилию, имя, отчество автора, фамилию, инициалы научного руководителя, год выполнения;

- оглавление представляет собой составленный в последовательном порядке список всех заголовков разделов работы с указанием страниц, на которых соответствующий раздел начинается;

- соблюдены лексические, фразеологические, грамматические и стилистические нормы русского литературного языка.

Тематика эссе

1. Область применения социально-психологического тренинга и типы решаемых проблем в ходе проведения тренинга.
2. Сплочённость группы.
3. Влияние целей на выбор методов и процедур.
4. Принцип гетерогенности.
5. Принцип постоянного состава группы.
6. Модель личности К. Роджерса.

Критерии и шкала оценивания эссе:

«Отлично» выставляется, если тема соответствует содержанию; определена и выделена проблема; студент раскрыл не только суть проблемы, но и привел различные точки зрения и выразил собственные взгляды на нее; эссе не содержит речевых и грамматических ошибок.

«Хорошо» выставляется, если тема соответствует содержанию; определена и выделена проблема; не точно раскрыта суть проблемы; эссе содержит 1-2 речевых и грамматических ошибок.

«Удовлетворительно» выставляется, если тема не вполне соответствует содержанию; не точно определена и выделена проблема; материал не логично изложен; имеются грамматические и речевые ошибки.

Тематика докладов

1. Самовосприятие личности как один из аспектов активной работы участников тренинга. Правила работы тренинговой группы.
2. Групповая дискуссия.
3. Групповая дискуссия: цели применения, общая характеристика процесса.
4. Этапы и фазы групповой дискуссии (ориентировка, оценка, завершающая фаза). Профессиональные умения, необходимые ведущему при проведении дискуссии.
5. Ролевые методы социально-психологического тренинга
6. Символдрама.
7. Роль ведущего группы.
8. Экзистенциально-гуманистический подход к обоснованию принципов и форм психологического воздействия.
9. Концепции А. Маслоу, С. Джурарда.
10. Гуманистическая психология и тренинговая работа.

Требования к оформлению доклада:

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

Критерии оценивания доклада:

1. Научная и практическая значимость работы.
2. Новизна предложений, отражающая собственный вклад автора.
3. Оригинальность работы.
4. Соответствие результатов работы современным тенденциям развития науки.
5. Глубина изучения состояния проблемы.
6. Использование современной научной литературы при подготовке работы.
7. Логика изложения доклада, убедительность рассуждений, оригинальность мышления.
8. Структура работы (имеются: введение, цель работы, постановка задачи, решение поставленных задач, выводы, список литературы).
9. Ответы на вопросы участников обсуждения доклада.

Шкала оценивания доклада:

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

Дискуссия

1. Эффективность социально-психологического тренинга.

Критерии и шкала оценивания участия в дискуссии:

«Отлично» («зачтено») выставляется студенту, если последовательно обосновывается изложение позиции; представлен взвешенный аргумент и поддерживающая его информация.

«Хорошо» («зачтено») выставляется студенту, если четкий тезис или ясное изложение позиции последовательно обосновывается; представлены убедительные аргументы; дается анализ и убедительные выводы; в основном представляется необходимая и точная информация; позиция представлена недостаточно глубоко.

«Удовлетворительно» («зачтено») выставляется студенту, если не дается контекста или не излагается определенная позиция; большая часть используемой информации неточна, не понята.

«Неудовлетворительно» («не зачтено») выставляется студенту, если тема раскрыта поверхностно или не раскрыта; аргументы разбросаны, непоследовательны; много неточных фактов.

Ролевая игра

1. Игры-приветствия.
2. Игры на повышение сплочённости.
3. Игры с применением музыки.
4. Игры, несущие социометрическую нагрузку.
5. Игры на снятие агрессии.
6. Игры, проводимые в конце занятия

7. Символдрама.
8. Разыгрывание ролевых ситуаций.
9. Психодрама.
10. Трансактный анализ Э. Берна.

Критерии и шкала оценивания деловой/ ролевой игры:

Результативность проведения деловой/ролевой игры определяет процент работы тренера/тренеров, процент работы участников тренинга, процент использования вспомогательных материалов, процент работы каждого участника.

0-20% - тренер плохо излагал материал, группа работала пассивно, не использовались вспомогательные материалы

21-50% - тренер не в полном объеме подал материал, группа работала не активно, использование не в полном объеме вспомогательного материала

51-100% - тренер подробно, содержательно подал материал, группа работала активно, весь вспомогательный материал использовался в полном объеме

Психологический тренинг

1. Тренинги без ведущего.
2. Телесно - ориентированные тренинги.
3. Танцевально - двигательная терапия.
4. Арт- терапия.
5. Тренинг развития личности в межличностном пространстве.
6. Тренинг жизненных умений.
7. Тренинг решения личностных проблем.
8. Тренинг свободного самоопределения группы.
9. Тренинг рационального самопознания и саморазвития.
10. Тренинг самоактуализации и саморегуляции.

Критерии и шкала оценивания тренинга

Результативность проведения деловой/ ролевой игры определяет процент работы тренера/тренеров, процент работы участников тренинга, процент использования вспомогательных материалов, процент работы каждого участника.

0-20% - тренер плохо излагал материал, группа работала пассивно, не использовались вспомогательные материалы;

21-50% - тренер не в полном объеме подал материал, группа работала не активно, использование не в полном объеме вспомогательного материала;

51-100% - тренер подробно, содержательно подал материал, группа работала активно, весь вспомогательный материал использовался в полном объеме.

Тест(ы)

1. Одним из первых предпринял попытки лечения больных посредством объединения их в группы:
 - а) К. Роджерс
 - б) К. Левин
 - в) А. Месмер
 - г) Дж. Пратт
2. Сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих соматических нарушений планировать начал:
 - а) К. Роджерс
 - б) К. Левин
 - в) А. Месмер
 - г) Дж. Пратт
3. Зарождение непосредственно Т-групп связано с именем:
 - а) К. Роджерса
 - б) К. Левина

в) А. Месмера

г) А. Адлера

4. Национальная лаборатория тренинга в США существует с:

а) 1980

б) 1947

в) 1960

г) 1956

5. Понятие «социально-психологический тренинг» для обозначения групповых форм психологической работы ввел:

а) К. Роджерс

б) К. Левин

в) М. Форберг

г) В. Франкл

6. Основной целью СПТ является:

а) повышение компетентности в сфере общения

б) самопознание и познание партнеров в общении

в) получение знаний психологии общения

г) умение использовать разнообразные средства общения.

7. Бихевиоральная ориентация Т- групп связана с:

а) личностным развитием субъекта

б) приобретением определенных поведенческих навыков социального взаимодействия

в) решением психологических проблем субъекта

г) приобретением знаний

8. Основоположником групп встреч считается:

а) К. Роджерс

б) К. Левин

в) М. Форберг

г) В. Франкл

9. Метод групповой работы, представляющий ролевую игру, в ходе которой используется драматическая импровизация как способ изучения внутреннего мира участников группы - это:

а) психодрама;

б) психогимнастика;

в) танце-двигательная терапия;

г) драматерапия.

10. К элементам психодрамы не относится:

а) протагонист;

б) фасилитатор;

в) зрители;

г) ведущий.

11. Главным персонажем психодраматической сцены выступает:

а) протагонист;

б) фасилитатор;

в) зритель;

г) ведущий.

12. К основным компонентам психодрамы не относится:

а) спонтанность;

б) катарсис;

в) инсайт;

г) нет правильных ответов.

13. Создателем метода психодрамы является:

а) З. Фрейд;

- б) А. Маслоу;
 - в) Я. Морено;
 - г) Ф. Перлз.
14. Теорию социально-психологического тренинга поведения разработал:
- а) Т. Альберг;
 - б) М. Форверг;
 - в) Я. Морено;
 - г) Ф. Перлз.
15. К инструментально-ориентированным тренингам не относится:
- а) тренинг делового общения;
 - б) тренинг уверенности в себе;
 - в) тренинг социальных навыков;
 - г) тренинг личностного роста.
16. Определение групп встреч не включает следующий элемент:
- а) самораскрытие;
 - б) самоосознание;
 - в) инсайт;
 - г) ответственность.
17. Термин «групповая психотерапия» ввел:
- а) К. Роджерс;
 - б) А. Маслоу;
 - в) Я. Морено;
 - г) Ф. Перлз.
18. Адекватная реакция на новые условия или новая реакция на старые условия – это:
- а) фрустрация
 - б) спонтанность;
 - в) самораскрытие;
 - г) аутентичность.
19. Метод групповой работы предполагает выражение переживаний, эмоциональных состояний, проблем с помощью движений, мимики, пантомимики – это:
- а) психодрама;
 - б) психогимнастика;
 - в) танце-двигательная терапия;
 - г) драматерапия.
20. К методикам психодрамы не относится:
- а) «монолог»;
 - б) «двойник»;
 - в) «горячий» стул;
 - г) «зеркало».

Критерии и шкала оценивания теста

«Отлично» - 86-100% вопросов теста выполнены без ошибок и недочетов;
«Хорошо» - 71-85% вопросов теста выполнены без ошибок и недочетов;
«Удовлетворительно» - 56-70% вопросов теста выполнены без ошибок и недочетов.
«Неудовлетворительно» - 0-55%.

Вопросы к экзамену для промежуточной аттестации

1. Тренинг как метод преднамеренных изменений.
2. История развития групповых форм тренинга в прикладной социальной психологии.
3. Социально-психологический тренинг в зарубежной психологии.
4. Социально-психологический тренинг в отечественной практике.
5. Преимущества групповой формы психологической работы.
6. Цель и задачи социально-психологического тренинга.

7. Механизмы психологического воздействия в группе.
8. Отличие тренинга от психотерапии.
9. Основные парадигмы тренинга.
10. Принципы социально-психологического тренинга.
11. Организация пространства, времени и места тренинга.
12. Основные этапы тренинга.
13. Основные методические приемы в тренинге (дискуссии, игры, медитации, методы невербальной активности).
14. Особенности комплектации тренинговых групп; организация пространства, времени и места тренинга.
15. Дискуссия. Виды дискуссий.
16. Методика организации и проведения дискуссии в рамках СПТ.
17. Ролевые игры, их виды и функции в рамках СПТ.
18. Методы невербальной активности в социально-психологическом тренинге.
19. Психогимнастические упражнения разной направленности и их систематизация.
20. Упражнения, которые преимущественно воздействуют на состояние группы (упражнения создания работоспособности).
21. Характеристика упражнений содержательного плана.
22. Упражнения для получения обратной связи и их виды.
23. Условия эффективности психогимнастических упражнений.
24. Обоснование выбора упражнений в тренинге.
25. Вспомогательные методические приемы в тренинге (предоставление информации, ритуалы, домашнее задание и пр.).
26. Тренинг сенситивности как тренировка межличностной чувствительности.
27. Особенности сенситивного тренинга, его отличие от других видов тренинга.
28. Коммуникативный тренинг: цели, задачи, особенности проведения; основные психологические результаты и эффекты.
29. Тренинг личностного роста: цели, задачи, особенности проведения; основные психологические результаты и эффекты.
30. Тренинг жизненных и профессиональных умений: цели, задачи, особенности проведения; основные психологические результаты и эффекты.
31. Интеллектуальный тренинг: цели, задачи, особенности проведения; основные психологические результаты и эффекты.
32. Требования к деятельности психолога-тренера.