



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	«Тренинг личностного роста»
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 кафедрой
М.И. Разживина	-	ФГБОУ ВО РязГМУ им. И.П. Павлова	старший преподаватель
А.В. Баранова	-	ФГБОУ ВО РязГМУ им. И.П. Павлова	преподаватель

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
М.Г. Гераськина	канд. психол. наук	ФГБОУ ВО РГУ им.С.А. Есенина	доцент
М.Н. Дмитриева	канд. пед. наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ им. И.П. Павлова	доцент

Одобрено учебно-методической комиссией 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

Текущий контроль успеваемости проводится в ходе каждого занятия в форме собеседования по темам практических занятий, анализа практических навыков ведения тренинга, сбора обратной связи от участников, подготовки докладов и рефератов, прохождения тестирования.

Примеры заданий в тестовой форме.

1. Групповая форма работы, способствующая личностному росту участников, называется тренинг

1. профессиональных навыков
2. коммуникативной компетентности
3. личностного роста
4. сензитивности

2. Раскрытие, осознание глубинных установок и интерпретаций, влияющих на результаты, получаемые в жизни, дает:

1. обучающая среда тренингов личностного роста
2. теоретическая подготовка к тренингу
3. индивидуальная консультация тренера
4. семинары-практикумы

3. Уникальность тренингов личностного роста заключается в том, что

1. участники получают возможность свободно общаться
2. участники могут копировать образцы поведения тренера
3. участникам не говорят, как им следует жить: они сами обнаруживают это
4. участники учатся общаться

4. Изучение глубинных установок и отношений, составляющих основу жизненного опыта людей, происходит на тренинге

1. личностного роста
2. коммуникативных умений
3. социально-психологических умений и навыков
4. профессиональных умений и навыков

5. Личностный рост –
это _____

6. В задачи тренинга личностного роста НЕ входит

1. развитие адекватного понимания самого себя
2. развитие гуманистического отношения к другим людям
3. развитие мышления
4. развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях

Критерии оценки тестового контроля:

Для стандартизированного контроля (тестовые задания с эталоном ответа):

- 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 контрольных вопросов для собеседования:

1. Группа в психотерапевтической и тренинговой работе.
2. Цели тренинговой группы.
3. Классификации тренинговых групп: тренинговые группы различного теоретического основания; тренинговые группы с позиции способов реализации их целей;
4. Классификации тренинговых групп: тренинговые группы психологического просвещения.
5. Классификации тренингов по различным основаниям (Х.Миккин, А.И. Палей, др.)
6. Структура тренингового занятия: знакомство, разминка, упражнения основной части, завершение.
7. Этапы тренингового процесса.

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.

Примерные темы докладов

1. ТЛР и тоталитарные секты.
2. Социально-психологическая этика тренинга личностного роста в учебной группе.
3. Групповая форма работы в организации психологической помощи.
4. Ведущий тренинга: профессиональные качества.
5. Значение группы в жизни участника тренинга и терапии.

6. Пути формирования тренинговой группы.
7. Зрелость и ее понимание с разных психологических позиций.
8. Личность участника тренинга: векторы изменений.
9. Подготовка к проведению группового тренинга.
10. Ограничения упражнений, используемых на разных этапах работы тренинговой группы.
11. История изучения самосознания в психологии.
12. Исследования саморегуляции. Методики диагностики.
13. История изучения рефлексии как психологического явления.

Критерии оценки студенческого доклада:

Оценка «отлично» выставляется, если содержание доклада отражает собственный аргументированный взгляд студента на проблему. Тема раскрыта всесторонне, отмечается способность студента к интегрированию и обобщению данных первоисточников, присутствует логика изложения материала. Имеется иллюстративное сопровождение выступления презентацией.

Оценка «хорошо» выставляется, если содержание доклада отражает аргументированный взгляд студента на проблему, однако отсутствует собственное видение проблемы. Тема раскрыта всесторонне, присутствует логика изложения материала, отсутствует иллюстративный материал.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если аргументация взгляда на проблему недостаточно убедительна и не охватывает полностью современное состояние проблемы. Вместе с тем присутствует логика изложения материала, отсутствует иллюстративный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема доклада не раскрыта, отсутствует убедительная аргументация по теме работы, использовано не достаточное для раскрытия темы доклада количество литературных источников, отсутствует иллюстративный материал.

Критерии оценки реферата:

Оценка «отлично» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен широкий библиографический список. Содержание реферата отражает собственный аргументированный взгляд студента на проблему. Тема раскрыта всесторонне, отмечается способность студента к интегрированию и обобщению данных первоисточников, присутствует логика изложения материала. Имеется иллюстративное сопровождение текста.

Оценка «хорошо» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен достаточный библиографический список. Содержание реферата отражает аргументированный взгляд студента на проблему, однако отсутствует собственное видение проблемы. Тема раскрыта всесторонне, присутствует логика изложения материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если реферат не полностью соответствует требованиям оформления, не представлен достаточный библиографический список. Аргументация взгляда на проблему недостаточно убедительна и не охватывает полностью современное состояние проблемы. Вместе с тем присутствует логика изложения материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не раскрыта, отсутствует убедительная аргументация по теме работы, использовано не достаточное для раскрытия темы реферата количество литературных источников.

Помимо этого студенты разрабатывают программу собственного тренинга, проводят тренинговые упражнения для отработки практических навыков ведения тренинговых групп. Работы защищаются перед другими участниками тренинга, обсуждаются использованные методы, их теоретическое основание.

Требования к программе мини-тренинга:

1. Название
2. Продолжительность, частота встреч
3. Цель (цели)
4. Целевая аудитория
5. Количество участников
6. Упражнения к тренингу, включающие информацию:
 - Название
 - Этап тренинга
 - Цель, задачи
 - Время
 - Оборудование, ресурсы
 - Инструкция
 - Вопросы обратной связи

Подбор и проведение упражнений, соответствующих различным теоретическим направлениям, осуществляется в зависимости от выбранной цели тренинга. Осуществляется проведение упражнений, соответствующих заявленным целям и задачам разрабатываемого мини-тренинга личностного роста. Для этого поэтапно выполняются следующие задачи:

1. Обосновать тему, цель тренингового занятия. Выполнить подбор упражнений, соответствующих теме тренингового занятия.

2. Определить теоретическую и практическую направленность тренинга, упражнений. Определить цели и задачи каждого упражнения.

3. Выделить структуру занятия. Провести каждый этап занятия, используя рефлексию в конце упражнений.

4. Завершить занятие, обсудить полученные результаты и опыт ведения упражнений в тренинге:

1. Что получилось?
2. Что хочется сейчас доработать?
3. Какие изменения, предложенные участниками тренинга, вы бы внесли и почему?

Разработка собственных упражнений проводится по следующей схеме для дальнейшего проведения, обсуждения и совместной корректировки:

План разработки упражнений:

1. Формулирование цели (обучающая, соответствующая теме, содержательная)
2. Определение потенциальных «мишеней» упражнения
3. Определение этапа тренинга для его проведения
4. Требования упражнения к участникам; к оборудованию; ко времени проведения.
5. Формат (в группе, в мини-группах, индивидуально)
6. Запись точной инструкции к проведению, вводных вопросов и вопросов обратной связи.

7. Примерный ход упражнения и планируемые результаты (непосредственные, отсроченные).

Критерии оценки при проведении упражнений тренинга:

- Оценка «отлично» выставляется, если студентом при проведении упражнений тренинга личностного роста выполняются на доступном уровне этические и профессиональные требования, предъявляемые к ведущему, проводимые упражнения соответствуют заявленным целям и задачам, в ходе ведения упражнения соблюдается его ход, разрабатываемые упражнения имеют теоретическое обоснование.

- Оценка «хорошо» выставляется, если студентом при проведении упражнений тренинга личностного роста выполняются на доступном уровне этические и профессиональные требования, предъявляемые к ведущему, проводимые упражнения в целом соответствуют заявленным целям и задачам с некоторыми допущениями, в ходе ведения упражнения допускаются незначительные ошибки, разрабатываемые упражнения имеют недостаточное теоретическое обоснование.

- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студентом при проведении упражнений тренинга личностного роста выполняются этические требования, однако недостаточно усвоены профессиональные требования, предъявляемые к ведущему; проводимые упражнения не соответствуют заявленным целям и задачам, в ходе ведения упражнения допускаются ошибки, разрабатываемые упражнения имеют недостаточное теоретическое обоснование.

- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студентом грубо нарушаются этические требования, предъявляемые к ведущему, проводимые упражнения противоречат заявленным целям и задачам, в ходе ведения упражнения допускаются грубые ошибки, выбранные упражнения не имеют теоретического обоснования.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 5 семестре - зачет

Порядок проведения промежуточной аттестации

Зачет проходит в форме устного опроса. Студенту достается вариант билета путем собственного случайного выбора и предоставляется 40 минут на подготовку. Защита готового решения происходит в виде собеседования, на что отводится 20 минут. Билет состоит из двух вопросов.

Критерии сдачи зачета:

«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 «Тренинг личностного роста»

Способность популяризировать психологические знания; формировать установки, направленные гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, здоровый образ жизни; применять на практике диагностические методы и процедуры оценки сохранных и нарушенных звеньев в структуре психики на разных этапах онтогенеза, составлять и реализовывать программы обследования, обучения и коррекции в учреждениях системы здравоохранения

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить основные этапы развития тренинга личностного роста как метода, отличительные характеристики, специфику проведения и его условия с необходимой степенью научной точности и полноты):

1. История тренинга как психологического метода.
2. Цели, задачи и принципы тренинга личностного роста.
3. Роль тренера и его функции как ведущего.
4. Этика ведущего тренинга.
5. Правила ТЛР: возможные варианты. Установление правил в ТЛР.
6. Экспресс-диагностика личностных качеств участников группы тренинга: цели, методы.
7. Классификации тренинговых групп.
8. Этапы тренингового процесса.
9. Формы тренингов и их характеристики.
10. Понятие личностного роста, его критерии и условия.
11. Программа тренинга: количество занятий, их продолжительность, место и условия их проведения.
12. Категории участников тренинга личностного роста. Понятие состава группы.
13. Планируемые и возможные эффекты тренинговой работы.
14. Самосознание и личностный рост.

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи по использованию методов и инструментов работы в процессе ведения тренинга, определять наиболее продуктивные пути их применения с учетом параметров группы):

1. Рефлексивные методы ТЛР.
2. Групповая динамика и ее процессы.
3. Психологический климат в группе. Факторы его формирования и признаки его ухудшения.
4. Самораскрытие участников и ведущего в тренинге.
5. Обратная связь в работе группы: правила ее осуществления, ограничения. Формы обратной связи.
6. Общение как условие личностного роста.
7. Барьеры общения.
8. Конфликты в тренинге (участник-участник, участник-группа, участник-ведущий, ведущий-группа, конфликт подгрупп) и пути их решения.
9. Соппротивление в тренинге личностного роста.
10. Методические средства тренинга: дискуссия.
11. Методические средства тренинга: психогимнастика, мозговые штурмы.
12. Методические средства тренинга: ролевая игра.
13. Техники рефлексивного слушания.
14. Дискуссия как метод работы в группе.
15. Этапы групповой дискуссии. Функции ведущего.

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (владеть различными методами психологической помощи, формировать на их основе упражнения, включать их в процесс тренинга):

1. Арт-терапия и особенности использования в ТЛР
2. Музыкальная терапия и особенности использования в ТЛР
3. Куклотерапия и особенности использования в ТЛР
4. Фототерапия и особенности использования в ТЛР
5. Цели использования биографических методов в тренинге личностного роста.
6. Личностный рост и представление о психологическом времени личности.
7. Драматерапия и особенности использования в ТЛР
8. Танцевально-двигательное направление и особенности использования в ТЛР
9. Телесно-ориентированная психотерапия и особенности использования в ТЛР.
10. Гештальт-терапия и особенности использования в ТЛР.
11. Сказкотерапия и особенности использования в ТЛР.