

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 05.06.2026 12:12:48

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета

д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Социально-психологический тренинг

Направление

37.03.01 Психология

Направленность (профиль)

Психологическое консультирование

Форма обучения

Очная

Год начала обучения

2026

Реализуется в семестре

6

Введение

1. Назначение: для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Социально-психологический тренинг».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Социально-психологический тренинг»

3. Разработчик Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., ассистент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя Заика Е.В., директор ГБОУ «Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» г. Ставрополя

Экспертное заключение: Экспертное заключение фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Социально-психологический тренинг».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И Д - 1 У К - 3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	С трудом осознает свою роль в системе межличностного взаимодействия, не может проанализировать стратегии поведения в группе	Осознает свою роль в системе межличностного взаимодействия, но не может проанализировать стратегии поведения в группе	Правильно осознает свою роль в системе межличностного взаимодействия, анализирует стратегии поведения в группе, но допускает несущественные ошибки	Правильно осознает свою роль в системе межличностного взаимодействия, анализирует стратегии поведения в группе. Логически обосновывает свое решение
И Д - 2 У К - 3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения	С трудом проводит анализ поведения людей в группе, не может точно определить статус и роль членов группы в системе межличностных отношений и учесть на практике эти показатели	Анализирует особенности поведения людей в группе, но не может точно определить статус и роль членов группы в системе межличностных отношений, слабо учитывает на практике эти показатели.	Анализирует особенности поведения людей в группе, определяет статус и роль членов группы в системе межличностных отношений, но допускает несущественные	Анализирует особенности поведения людей в группе, определяет статус и роль членов группы в системе межличностных отношений и

успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта		Допускает существенные ошибки	ые ошибки. Стремится учитывать на практике эти показатели	учитывает на практике эти показатели. Логически обосновывает свое решение
И Д - 3 У К - 3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Слабо определяет психологические способы межличностного взаимодействия в группе, использует вербальные и невербальные средства коммуникации	Определяет психологические способы межличностного взаимодействия в группе, но допускает существенные ошибки. Использует вербальные и невербальные средства коммуникации	Правильно определяет психологические способы межличностного взаимодействия в группе, использует вербальные и невербальные средства коммуникации.	Правильно определяет психологические способы межличностного взаимодействия в группе, использует вербальные и невербальные средства коммуникации. Обосновывает свое решение
ОПК-7 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией				
ИД-1 _{ОПК-7} – критически оценивает свой уровень профессиональной компетенции, предпринимает меры для повышения профессиональной квалификации посредством дополнительного обучения и самообразования	Слабо повышает уровень психологической культуры, не в состоянии правильно подобрать тематику тренинга в зависимости от запроса и потребностей группы	Слабо повышает уровень психологической культуры, подбирает тематику тренинга в зависимости от запроса и потребностей группы, но допускает существенные ошибки	Повышает уровень психологической культуры, подбирает тематику тренинга в зависимости от запроса и потребностей группы, но может допускать незначительные ошибки	Активно повышает уровень психологической культуры, подбирает тематику тренинга в зависимости от запроса и потребностей группы. Может логически обосновать свое решение
ИД-2 _{ОПК-7} - демонстрирует открытость в получении и предоставлении обратной связи о своей	Слабо предоставляет обратную связь группе, не может определить эффективность групповой	Предоставляет обратную связь группе, с трудом определяет эффективность групповой	Предоставляет обратную связь группе, определяет эффективность групповой работы в	Предоставляет качественную обратную связь группе, определяет эффективность

профессиональной деятельности в формате супервизии	работы в тренинге	работы в тренинге, допускает существенные ошибки	тренинге, но допускает некоторые неточности	в групповой работы в тренинге, аргументирует свои действия
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры				
ИД-1 _{ОПК-8} – проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации	Не может выбрать соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга	С трудом выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга	Выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга, но допускает незначительные ошибки	Выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга. Аргументирует свой выбор
ИД-2 _{ОПК-8} – осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	С трудом применяет основы социально-психологического тренинга в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями	Применяет основы социально-психологического тренинга в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, но допускает существенные ошибки	Применяет основы социально-психологического тренинга в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями	Правильно применяет основы социально-психологического тренинга в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями. Аргументирует свои действия

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
Форма обучения очная Семестр 5			
1.	б	К основным принципам работы в тренинговой группы не относится: а) Принцип добровольности б) Принцип аутентичности в) Принцип конфиденциальности г) Принцип равного доверительного общения д) Принцип активности	УК-3
2.	г	Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает а) принцип взаимодействия в стиле диалога б) принцип гомогенности в) принцип качественного состава тренинговых групп г) принцип постоянной обратной связи	УК-3
3.		Преимущества групповой психологической работы	УК-3
4.		Определите функции ведущего социально-психологического тренинга	УК-3
5.		Требования, предъявляемые к ведущему группы	УК-3
6.	а	Способ социально-психологического воздействия, основывающийся на системе логических доказательств, и предполагающий, что человек, на которого направлено воздействие, будет критически осваивать, сознательно принимать или не принимать поступающую извне информацию называется а) Убеждение б) Внушение в) Подражание г) Заражение	УК-3
7.	в	Групповая динамика – это: а) комплекс, направленный на развитие личности б) комплекс, направленный на развитие группы в) комплекс социально-психологического взаимодействия между участниками группы; развитие или движение группы во времени	УК-3

8.	в	Первоначальную диагностику участников тренер осуществляет на фазе: а) сотрудничества б) агрессии в) ориентации и зависимости г) завершения	УК-3
9.	г	Первые «заявки» на социальную нишу в группе осуществляются на фазе: а) ориентации и зависимости б) умирания группы в) устойчивой работоспособности г) «притирки» и конфликта	УК-3
10.	г	Самый продолжительный этап содержательной работы в тренинге приходится на фазу: а) агрессии б) умирания в) ориентации и зависимости г) сотрудничества и целенаправленной деятельности	УК-3
11.		Определите этические принципы тренинговой работы	ОПК-7
12.	в	Форма активного обучения, основной направленностью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков: а) тренинг как форма дрессуры б) тренинг как тренировка в) тренинг как форма активного социально-психологического обучения г) тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем	ОПК-7
13.	а б	К основным условиям, критериям отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга относятся: а) Низкий уровень саморегуляции, социальной зрелости б) Психическая болезнь в) Выраженная акцентуация характера г) Замедленность психических реакций д) Кризисная жизненная ситуация	ОПК-7

		е) Завышенная самооценка, неадекватное стремление к лидерству	
14.	б	Рекомендуемое количество участников тренинга: а) 30-35 человек б) 8-15 человек в) 25-30 человек	ОПК-7
15.	а	По какой причине происходит ограничение количества участников тренинговой группы? а) в больших группах происходит спонтанное разделение всех участников на подгруппы, что снижает эффективность тренинговой работы б) в больших группах отмечается чрезмерно высокая активность при межличностном взаимодействии участников тренинга в) в больших группах мало времени на отработку упражнений	ОПК-7
16.	а	Социально-психологический тренинг представляет собой: а) метод преднамеренных изменений б) метод психологического консультирования в) современный вид молодежного досуга г) обучающую программу	ОПК-7
17.	г	Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает а) принцип взаимодействия в стиле диалога б) принцип гомогенности в) принцип качественного состава тренинговых групп г) принцип постоянной обратной связи	ОПК-7
18.		Назовите основные стадии развития группы тренинга	ОПК-8
19.		Охарактеризуйте этапы социально-психологического тренинга	ОПК-8
20.		Что означает качественный состав тренинговой группы?	ОПК-8
21.		Что значит количественный состав тренинговой группы?	ОПК-8
22.	б	В тренинге изменения происходят: а) в начале работы группы б) в ходе работ группы в) по окончании тренинга г) в ходе анализа варианта решений	ОПК-8
23.	в	Социально-психологические тренинги может проводить	ОПК-8

		а) любой желающий б) только специалист с медицинским образованием в) только специалист, прошедший подготовку по направлению социально-психологических тренингов	
24.	а б г	К активным групповым методам социально-психологического тренинга относят: а) дискуссионные методы б) игровые методы в) психоанализ г) сензитивный тренинг	ОПК-8
25.	а	Вмешательство ведущего в групповые процессы в затруднительных ситуациях обусловлено выполнением им следующей функции: а) посреднической б) аналитической в) руководящей г) экспертной	ОПК-8
26.	г	Предоставление информации и оценка происходящего в группе относится к следующей функции ведущего: а) аналитической б) руководящей в) посреднической г) экспертной	ОПК-8
семестр 6			
27.	а	Способ организации разыгрывания ролей, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ними, называется: а) «аквариум» б) «зеркало» в) «дублирование» г) «параллель»	УК-3
28.	г	Раскрытие психологических понятий, описание случаев, анализ конкретной складывающейся в группе ситуации, происходит через: а) анализ ситуации б) диагностику в) групповую дискуссию	УК-3

		г) информирование	
29.	б	Человек часто употребляет в своей речи следующие слова-предикаты: «посмотрите», «яркий», «далеко», пользуется фразой «Решение проблемы уже вырисовывается», следовательно, его ведущей репрезентативной системой является: а) аудиальной б) визуальной в) кинестетической г) логической	УК-3
30.	б	Очень быстрая речь ведущего тренинг: а) способствует изложению большего объема информации б) свидетельствует о внутреннем напряжении и нервозности в) способствует лучшему пониманию содержания г) поддерживает внимание и интерес слушающих	УК-3
31.	г	Коммуникативная конгруэнтность подразумевает: а) соответствие интонации содержанию речи б) соответствие речи ведущей репрезентативной системе собеседника в) согласованность мимики, поз, интонации речи г) соответствие вербального сообщения невербальным проявлениям	УК-3
32.	в	К техникам активного слушания не относится: а) перефразирование б) резюмирование в) помощь в формулировке фразы г) отражение чувств собеседника	УК-3
33.	а	Упражнение, в котором необходимо угадать количество рук, приложенных к спине, направлено на развитие: а) сензитивности б) рефлексии в) группового сплочения г) креативности	УК-3
34.	б	Упражнение, в котором без предварительной договоренности должны одновременно подняться количество участников, равное названному числу ведущим, не позволяет выявить:	УК-3

		а) невербальное взаимодействие участников б) социальную роль участников в) организованность группы г) лидерство, инициативность	
35.		Что собой представляет групповая дискуссия как метод социально-психологического тренинга	ОПК-7
36.		Преимущества групповой формы работы	ОПК-7
37.	а	Дать возможность членам группы уделить большее внимание тому, что они переживают непосредственно в данный момент, с целью осознания и интеграции отвергаемых частей собственной личности: а) парадигма гештальт-тренинга б) парадигма трансактного тренинга в) парадигма поведенческого тренинга г) парадигма психодрамматического тренинга	ОПК-7
38.	б	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	ОПК-7
39.	а	Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием игры – а) игровая терапия б) арттерапия в) психодрама	ОПК-7
40.	б	Способ организации разыгрывания ролей, когда роль главного героя поочередно исполняется всеми участниками группы, называется: а) «дублирование» б) «ротация ролей» в) «отражение» г) «параллель»	ОПК-7
41.	г	Прогноз результатов тренинга затруднен в связи с неизвестностью: а) личности тренера	ОПК-7

		б) содержания тренинга в) стиля ведения тренинга г) взаимоотношений в тренинговой группе	
42.		Назовите принципы предоставления обратной связи в процессе групповой работы	ОПК-8
43.	б	Методы, использующиеся в тренинге бихевиористами: а) расщепления и структурирования б) позитивного и отрицательного подкрепления в) наказания, систематической десенсибилизации	ОПК-8
44.	в	Выбор того или иного методического приема в тренинге определяется факторами а) содержанием тренинга, особенностями группы б) особенностями ситуации, возможностями тренера в) все ответы верны	ОПК-8
45.	б	Наличие протагониста характерно для: а) психогимнастики б) психодраматических приемов в) ролевой игры г) дебрифинга	ОПК-8
46.	в	Процесс, обратный инструктажу, называется: а) групповой дискуссией б) брейнстормингом в) дебрифингом г) психогимнастикой	ОПК-8
47.	в	Обратная связь, прежде всего, является фактором: а) развития группы б) изменения участников в) управления группой г) распределения ролей в группе	ОПК-8
48.	в	Когда участники задают вопросы тренеру, направленные на демонстрацию собственных знаний, ведущему целесообразно: а) ответить на вопросы б) переадресовать вопросы другим участникам группы в) попросить автора ответить на собственный вопрос г) оставить вопрос без внимания	ОПК-8

49.	г	Упражнение, в котором ведущий называет число, равное или меньшее количеству участников, необходимо одновременно встать числу людей, названному ведущим, при этом нельзя переговариваться, направлено на все за исключением: а) командное взаимодействие б) выявление лидерства в) развитие эмпатийности г) выявление инициативных, ответственных участников	ОПК-8
50.	б	Работа ведущего с личностными особенностями участников группы направлена в первую очередь на: а) помощь в самопознании, самопонимании и самопринятии б) на коррекцию Я-концепции в) развитие рефлексии г) развитие коммуникативной компетентности	ОПК-8

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он четко осознает свою роль в системе межличностного взаимодействия, анализирует стратегии поведения в группе; анализирует особенности поведения людей в группе, определяет статус и роль членов группы в системе межличностных отношений и учитывает на практике эти показатели; определяет эффективность групповой работы в тренинге; применяет основы социально-психологического тренинга в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет вести самостоятельный поиск научных источников по выделенной проблеме, анализировать полученный материал, но допускает неточности в ответе, выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга, но допускает незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, нарушает логическую последовательность в ответе на вопрос, с трудом выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он допускает грубые ошибки в ответе на вопросы, не владеет основным материалом темы, не может выбрать соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга.