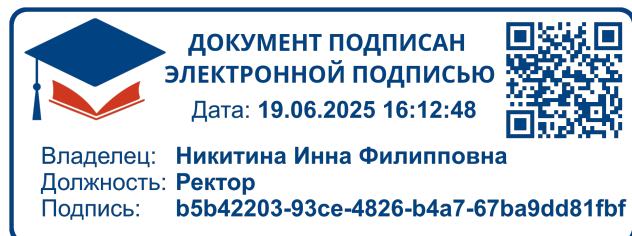


Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)

Приложение № 1
к Рабочей программе дисциплины
«Тренинг личностно-
профессионального роста»



УТВЕРЖДЕН
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 11.06.2025 № 03)
Председатель Ученого совета,
ректор

_____ И.Ф. Никитина

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Рабочей программы дисциплины

«Тренинг личностно-профессионального роста»

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль - социальная психология

Квалификация выпускника «бакалавр»

Форма обучения: очная, очно-заочная

Пермь 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных материалов (далее – ФОМ) является составной частью рабочей программы дисциплины «Тренинг личностно-профессионального роста» (далее – дисциплина), сформирован для аттестации обучающихся Института в целях определения результатов освоения ими дисциплины и уровня сформированности компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины (представлены в таблице 1).

Оценочные материалы, составляющие настоящий фонд, используются при проведении оценочных процедур: промежуточной аттестации, форма которой установлена рабочей программой дисциплины.

2. ТЕМАТИКА ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Разделы и (или) темы дисциплины, а также перечень оценочных материалов, применяемых в процедурах текущего контроля и промежуточной аттестации, представлены в таблице 1.

Таблица 1. Оценочные материалы, применяемые
в процедурах текущего контроля и промежуточной аттестации

Наименование разделов и (или) тем дисциплины	Код и наименование компетенции	Наименование оценочного материала, применяемого в процедуре текущего контроля (в т.ч. СРО)	Форма промежуточной аттестации/ наименование оценочного материала, применяемого в процедуре промежуточной аттестации
Тема 1. Тренинг в системе методов практической психологии.	ОПК-8	проверка ведения конспекта, глоссарий, дискуссия, эссе, практическое задание.	экзамен
Раздел 2. Организационно-методические аспекты проведения тренинга.			
Тема 2. Цели и условия проведения тренинга личностно-профессионального роста.			
Тема 3. Структура и подготовка тренинга.			
Тема 4. Сущность тренинговых методов.			

Раздел 3. Тренер как главное звено тренинга личностно-профессионального роста.			
Тема 5. Тренер, его особенности и личностно-профессиональные качества, необходимые для проведения тренинга.			
Тема 6. Трудности тренера.			
Раздел 4. Понятие тренинговых групп. Групповая динамика. Правила работы в группе.			
Тема 7. Тренинговая группа как основной инструментальный тренера.			
Тема 8. Механизмы прерывания контакта в работе с группой.			
Тема 9. Психотерапевтические группы.			
Раздел 5. Основные направления тренинга личностно-профессионального роста.			

3. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результатом освоения дисциплины является установление одного из уровней сформированности компетенций: продвинутый, базовый, пороговый, допороговый (таблица 2). При демонстрации обучающимся указанных уровней сформированности компетенций (таблица 3) выставлена оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таблица 2. Показатели и критерии уровней сформированности компетенций

ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры. ОПК-8.1 Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием. ОПК-8.2. Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей. ОПК-8.3. Владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи.	
Допороговый уровень	обучающийся не знает и не понимает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным воздействием; не умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей; не владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи.
Пороговый уровень	обучающийся с существенными ошибками знает: принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным воздействием; слабо умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения

	поставленных целей; плохо владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи.
Базовый уровень	обучающийся с не существенными ошибками знает: принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным воздействием; не всегда точно умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей; с ошибками владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи.
Продвинутый уровень	обучающийся безошибочно знает и понимает: принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным воздействием; умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей: в полной мере владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи.

Таблица 3. Соответствие уровней освоения компетенций оценкам

Уровень освоения компетенций	Оценка уровня подготовки	Вербальный аналог
Допороговый уровень	2	неудовлетворительно (не зачет)
Пороговый уровень	3	удовлетворительно (зачет)
Базовый уровень	4	хорошо (зачет)
Продвинутый уровень	5	отлично (зачет)
Критерии оценки по результатам проведения экзамена: оценка «отлично»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже продвинутого; оценка «хорошо»: обучающийся, в целом, демонстрирует хорошее знание материала, выполняет практически все задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового; оценка «удовлетворительно»: обучающийся демонстрирует определенное знание материала, выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, с ошибками, усвоивший основную литературу. Обучающийся выполняет часть заданий, предусмотренных программой дисциплины, на уровне не ниже порогового; оценка «неудовлетворительно»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже порогового.		

4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

4.1. Оценочные материалы, применяемые в процедуре текущего контроля, промежуточной аттестации, критерии оценки

Оценка результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Тренинг личностно-профессионального роста» предусмотрены следующие виды контроля:

-Текущий контроль успеваемости по дисциплине регулярно осуществляется преподавателем в процессе проведения теоретических и практических занятий с помощью следующих оценочных средств: проверка ведения конспекта, глоссарий, дискуссия, эссе, практическое задание.

-Промежуточная аттестация осуществляется по завершению периода обучения с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине в форме экзамена.

Срок проведения устанавливается по расписанию занятий, оценка успеваемости заносится в ведомость и в электронное портфолио обучающегося.

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по утвержденному расписанию, должны ликвидировать возникшую академическую задолженность в установленном порядке.

Форма проведения всех видов контроля успеваемости для лиц с инвалидностью и ОВЗ устанавливается с учетом их индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т. п.). При необходимости лицам с инвалидностью и ОВЗ предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания.

ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

1) Что такое профессиональная компетентность?

Ответ: профессиональные знания, умения, навыки.

2) Профессиональное обучение сотрудников – это:

А) потребность;

Б) желание;

В) профессиональная необходимость.

Ответ: В

3) На чем должно концентрироваться профессиональное обучение специалистов?

- А) на проблемах и трудностях, с которыми сталкиваются специалисты;
- Б) на новых профессиональных знаниях;
- В) на формировании профессиональных умений и навыков;
- Д) все ответы верны.

Ответ: Д

4) Профессиональное обучение сотрудников должно проводиться:

- А) при трудоустройстве;
- Б) в течении всей профессиональной деятельности;
- В) каждые пять лет;
- Г) при аккредитации учреждения.

Ответ: Б

5) На профессиональное обучение влияет:

- А) профессиональное образование;
- Б) стаж работы по специальности;
- В) мотивация;
- Г) все ответы верны.

Ответ: Г

Критерии оценки результатов тестирования

менее 55% правильных ответов – неудовлетворительно (не зачтено)

55 – 74% правильных ответов –удовлетворительно (зачтено)

75 – 94 % правильных ответов – хорошо (зачтено)

95 – 100% правильных ответов – отлично (зачтено)

4.2. Самостоятельная работа обучающегося

Таблица 4. Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы

Код компетенции	Оценочные средства	
	наименование раздела	вопросы и задания
ОПК-8	Тема 1. Тренинг в системе методов практической психологии.	Подготовить доклад на тему: 1. Методы работы психолога по цели и форме: информирование, консультирование, интервенция, тренинг; индивидуальные, групповые. 2. Различие и соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг». 3. Парадигмы тренинга: дрессура, тренировка, активное обучение, создание условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими решения проблем.

Тема 3. Структура и подготовка тренинга.	Подготовить доклад на тему: 1. Организационные требования: площадь помещения, наличие необходимых ресурсов и вспомогательных инструментов, возможность использования аппаратуры, комфортные рабочие места. 2. Понятие обратной связи, ее роль в обучении и работа с ней. Конструктивность и своевременность обратной связи. Круговая обратная связь. 3. Понятие групповой динамики, ее особенности и характеристики. Этап знакомства. 4. Характеристика тренинговых методов: ролевые и деловые игры, практические ситуации, дискуссии, мозговые штурмы.
Тема 5. Тренер, его особенности и личностно-профессиональные качества, необходимые для проведения тренинга.	Подготовка к практическому занятию. Тема «Проведение группового тренинга – личность ведущего (осмысление обучающимися своих сильных сторон и ограничений как потенциальных ведущих тренингов)»
Тема 6. Трудности тренера.	Подготовить доклад на тему: 1. Профессиональные характеристики эффективного тренера необходимые для эффективной работы. 2. Соответствие профессиональных качеств функциям и должностным обязанностям тренера. 3. Личностные качества тренера, помогающие в тренинговой работе.
Тема 8. Механизмы прерывания контакта в работе с группой.	Подготовка к практическому занятию. Тема «Проведение группового тренинга – исследование основных фаз групповой динамики (изучение и исследование групповой динамики через проживание на собственном опыте)»
Тема 9. Психотерапевтические группы	Подготовить доклад на тему: 1. Цели, особенности и этапы формирования учебных групп. 2. Определение оптимального количества участников. 3. Понятие гомогенности и гетерогенности групп. Половозрастные категории участников. 4. Качество формирования тренинговых групп и эффективность обучения. Подготовка к практическому занятию. Тема «Проведение психотерапевтической группы (ознакомление обучающихся с особенностями проведения психотерапевтической группы)»