

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Димитровградский инженерно-технологический институт –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ДИТИ НИЯУ МИФИ)

«УТВЕРЖДАЮ»

Заместитель руководителя

 Т.И. Романовская

«29» августа 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Тренинг личностного роста

Направление подготовки	40.04.01 Юриспруденция
Квалификация выпускника	магистр
Магистерская программа	Правовое регулирование государственного и муниципального управления
Форма обучения	очная

Фонд оценочных средств
разработан

 Ошенинов А.А., доцент, к. псв. н.
(подпись) Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание

Рассмотрен и одобрен на заседании кафедры
гуманитарных наук
(название кафедры разработчика)

протокол заседания
от 29.08.2022 № 9

Зав. кафедрой


(подпись)

Жигорова С.В.
(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО.....	3
3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	4
4. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) создается в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 № 126, учебного плана ДИТИ НИЯУ МИФИ для аттестации обучающихся на соответствие их достижений поэтапным требованиям соответствующей основной образовательной программы (ООП) для проведения входного и текущего оценивания, а также промежуточной аттестации обучающихся.

ФОС является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ООП ВО, входят в состав ООП. ФОС – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений (результатов обучения) запланированным результатам освоения рабочих программ учебных дисциплин и образовательных программ.

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха.

ФОС по дисциплине ФТД.01 «Тренинг личностного роста» включает все виды оценочных средств, позволяющих проконтролировать сформированность у обучающихся компетенций и индикаторов их достижения, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, ООП и рабочей программой дисциплины «Тренинг личностного роста».

ФОС предназначен для профессорско-преподавательского состава и обучающихся ДИТИ НИЯУ МИФИ.

ФОС подлежат ежегодному пересмотру и обновлению.

2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО

Номер семестра	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам, ГИА в процессе освоения ООП ВО
	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
1	Психология межличностного взаимодействия
2	Методика правового воспитания и обучения
3	Производственная практика (научно-исследовательская работа)
4	Производственная практика (преддипломная практика); Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
<p>З-УК-6 Знать: методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p> <p>У-УК-6 Уметь: решать задачи собственного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности</p>	<p>Отсутствуют знания, умения и навыки, необходимые для самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p>	<p>Знает методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения. Умения фрагментарны. Навыки носят репродуктивный характер.</p>	<p>Знает методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения. Может решать задачи собственного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>	<p>Знает методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения. Умеет решать задачи собственного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в</p>	<p>Тесты, устные опросы, рефераты, дискуссия, зачет</p>

<p>В-УК-6 Владеть: технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик</p>		
--	--	--

<p>Владеть: технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью, но допускает незначительные погрешности.</p>	<p>процессе жизнедеятельности Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик</p>	
---	--	--

4. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ не предусмотрен

4.2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.2.1 Устный опрос

Устный опрос — метод контроля, реализуемый в виде беседы преподавателя с обучающимся по темам дисциплины.

Устный опрос позволяет оценить теоретическую подготовленность и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос – важнейшее средство развития мышления и речи. Он обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя.

Устный опрос необходим прежде всего для повторения и закрепления учебного материала (тогда он осуществляется с помощью репродуктивных вопросов или вопросов на сравнение). Кроме того, постоянные вопросы «на сообразительность» позволяют поддерживать внимание аудитории.

Устный опрос используется как средство определения объема знаний обучающегося по дисциплине и как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенций УК-6 в процессе освоения дисциплины.

Формы опроса: индивидуальный, коллективный.

Примерный перечень проблемных вопросов для устного опроса

1. Что такое социально-психологического тренинг?
2. Почему тренинговая работа нашла широкое применение в России только в конце прошлого века?
3. В каких сферах жизнедеятельности используется тренинговая работа?
4. Перечислите преимущества групповой психологической работы над индивидуальной.
5. За счет чего повышаются возможности психодиагностики в тренинговой работе?
6. Каким образом коррекция в процессе проведения тренинга превращается в самокоррекцию? В чем ценность данного явления?
7. В чем заключается психотерапевтичность тренинговой атмосферы?
8. Какие ограничения в работе тренинговых групп вы можете назвать? Каким образом можно уменьшить эти негативные аспекты?
9. Каковы ограничения в тренинге?
10. Назовите основные методические приемы тренинга.
11. Дайте определение и назовите основные функции групповой дискуссии в тренинге.
12. Какие правила проведения дискуссии делают ее конструктивной?
13. Охарактеризуйте основные виды дискуссии.
14. На что следует обращать внимание тренеру при подведении итогов групповой дискуссии?
15. Как Вы оцениваете роль и значение игровых методов в тренинге?
16. Какие виды игр в тренинге Вы можете выделить?
17. Опишите три варианта использования медитации в тренинге.
18. Определите свое личное отношение к использованию суггестивных методов.
19. Какие ограничения при работе с суггестивными техниками Вы можете назвать?

20. Опишите условия, необходимые для успешного проведения медитации – визуализации.
21. Охарактеризуйте технику «активное фантазирование».
22. Что входит в понятие «Методы невербальной активности»?
23. Какие существуют варианты применения в тренинге техник телесной терапии?
24. Охарактеризуйте возможности применения в тренинге техник музыкальной и арттерапии.
25. Почему применение всех методов в тренинге следует завершать получением обратной связи?
26. Что представляет собой прием «Предоставление информации»?
27. В чем преимущество введения информации с помощью метафоры?
28. О каких ограничениях нужно помнить, пользуясь приемом «Самораскрытие тренера»?
29. На что следует обращать внимание тренеру при введении в тренинг приема «Интерпретация»?
30. Охарактеризуйте условия, противопоказанные применению в тренинге приема «Конфронтация».
31. В чем психотерапевтическая ценность использования ритуалов на тренинге?
32. Определите свое отношение к применению на тренинге приема «Домашнее задание».
33. Почему групповая дискуссия и ролевая игра стали основными методами социально-психологического тренинга?
34. Какие теоретические знания являются необходимыми и какие – желательными для ведущего тренинговых групп?
35. Перечислите основные этические требования, которые должен соблюдать тренер.
36. В чем сложность применения этического кодекса на практике? Каковы пути преодоления данной проблемы?
37. Наличие каких практических навыков у тренера способствует эффективному ведению группы?
38. В какой зависимости между собой находятся практические навыки тренера и стаж его работы?
39. Выделите самые необходимые личностные качества для ведущего.
40. Опишите благоприятную модель подготовки тренера.
41. Раскройте положительные нюансы и проблемы тренинговой работы.
42. Раскройте суть трех различных стилей работы ведущего группы.
43. Назовите ситуации, в которых наиболее уместны каждый из трех стилей работы тренера.
44. Назовите те роли, которые может играть ведущий группы.
45. От чего должен зависеть выбор ведущим стиля и роли для групповой работы?

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для устного опроса:

– оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

– оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-

следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

– оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

– оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется философская терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

4.2.2 Дискуссия

Дискуссия – это метод обсуждения и разрешения спорных вопросов; целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями в группе с целью формирования мнения каждым участником или поиска истины. Дискуссия используется как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенций УК-6 в процессе освоения дисциплины.

Примерный перечень тем для организации дискуссии

1. Назовите основные методические приемы тренинга.
2. Дайте определение и назовите основные функции групповой дискуссии в тренинге.
3. Какие правила проведения дискуссии делают ее конструктивной?
4. Охарактеризуйте основные виды дискуссии.
5. На что следует обращать внимание тренеру при подведении итогов групповой дискуссии?
6. Как Вы оцениваете роль и значение игровых методов в тренинге?
7. Какие виды игр в тренинге Вы можете выделить?
8. Опишите три варианта использования медитации в тренинге.
9. Определите свое личное отношение к использованию суггестивных методов.
10. Какие ограничения при работе с суггестивными техниками Вы можете назвать?
11. Опишите условия, необходимые для успешного проведения медитации - визуализации.
12. Охарактеризуйте технику «активное фантазирование».
13. Что входит в понятие "Методы невербальной активности"?
14. Какие существуют варианты применения в тренинге техник телесной терапии?
15. Охарактеризуйте возможности применения в тренинге техник музыкальной и арттерапии.
16. Почему применение всех методов в тренинге следует завершать получением обратной связи?
17. Что представляет собой прием "Предоставление информации"?
18. В чем преимущество введения информации с помощью метафоры?
19. О каких ограничениях нужно помнить, пользуясь приемом «Самораскрытие тренера»?
20. На что следует обращать внимание тренеру при введении в тренинг приема «Интерпретация»?

21. Охарактеризуйте условия противопоказанные применению в тренинге приема «Конфронтация».
22. В чем психотерапевтическая ценность использования ритуалов на тренинге?
23. Определите свое отношение к применению на тренинге приема «Домашнее задание».
24. Почему групповая дискуссия и ролевая игра стали основными методами социально- психологического тренинга?

По желанию преподавателя возможно также обсуждение других тем, используя этот же метод проведения занятия. Кроме того, сами обучающиеся могут предложить тему для дискуссии, выбрав её в ходе «мозговой атаки». Такие темы должны быть связаны либо с дискуссионными проблемами социально-психологического тренинга, либо с актуальными проблемами в практике групповой работы.

Само обсуждение требует предварительной подготовки. Преподаватель организует несколько (2-3) дискуссионных групп (по 5-6 чел.), каждая из которых подготавливает сообщение на тему дискуссии (преподаватель распределяет позиции между группами, а также может помочь найти материалы для подготовки к дискуссии). Выступающий от группы кратко сообщает о представляемой позиции (персонализацией которой он является) и пытается обосновать её. Задача остальных групп: после серии уточняющих вопросов и пятиминутного обсуждения опровергнуть позицию выступающего. Задача выступающей группы: обсудить контраргументы и либо опровергнуть их, либо скорректировать свою позицию. Преподаватель активно вмешивается в дискуссию только в крайних случаях, выступая лишь её модератором. Он также, совместно с учебной группой, подводит итоги дискуссии.

Чтобы дискуссия проходила оживленнее можно обеспечить взаимоисключающие позиции для выступающих групп. Однако, дискуссия все же не должна отождествляться с полемикой и спором, т.к. она характеризуется целенаправленностью и стремлением к компромиссу. Поэтому дискуссию следует рассматривать как деятельность, которая, в отличие от спора, не разъединяет, а соединяет. Её цель: достижение максимально возможной в данных условиях степени согласия ее участников по обсуждаемой проблеме. Итог дискуссии должен не сводиться к сумме высказанных точек зрения, а выражаться в более или менее объективном суждении, которое поддерживается всеми участниками дискуссии или их большинством.

Критерии оценки:

качество и полнота освоения фактического и теоретического материала	1балл
всесторонность и полнота представления защищаемой точки зрения	1балл
корректность ведения дискуссии и интерпретации аргументов оппонентов	1балл
качество аргументации собственной позиции	1балл
логика дебатов, воздержание от использования инструментария софистики	1балл
Максимальный балл	5 баллов

4.2.3 Тесты

Тесты используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенций УК-6 в процессе освоения дисциплины.

Примеры тестов

Тест 1

- 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. Автор теории «личных конструкторов»**
А) Дж. Келли Б) ДЖ. Франк В) К. Роджерс Г) К. Г. Юнг
- 8. Термин «социально-психологический тренинг» ввел(а) в психологию:**
А) Л. А. Петровская Б) М. Форверг В) В. П. Захаров Г) Ю. В. Макаров
- 9. Автор теории потенциала самоактуализации**
А) К. Роджерс Б) А. Маслоу В) З. Фрейд Г) К. Г. Юнг
- 10. К способам принятия группового решения не относится:**
А) групповое интервью Б) «мозговой шторм»
В) групповая дискуссия Г) огруппление мышления
- 11. В какой из групп наиболее ярко проявляется такой вид конформизма как коллективистское самоопределение:**
А) референтная Б) диффузная В) высокоразвитая Г) коллектив
- 12. Не является способом коммуникативного влияния:**
А) убеждение Б) заражение В) идентификация Г) внушение
- 13. Способ социально-психологического воздействия (словесного или образного), предполагающий наличие у человека психологической готовности к принятию данного воздействия, вызывающий некритическое восприятие и (или) усвоение какой-либо информации - это:**
А) убеждение Б) заражение В) подражание Г) внушение

14. Объективность межгруппового конфликта означает:

- А) люди могут оценивать конфликт объективно
- Б) в любом конфликте есть объект конфликта
- В) любой конфликт имеет собственную логику возникновения и развития
- Г) люди сознательно контролируют межгрупповые конфликты

15. Групповая форма работы, способствующая позитивным изменениям участников, называется тренинг:

- А. профессиональных навыков
- Б. коммуникативной компетентности В. личностного роста
- Г. сензитивности

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

- А. обучающая среда тренингов личностного роста
- Б. теоретическая подготовка к тренингу;
- В. индивидуальная консультация тренера Г. семинары-практикумы

17. Уникальность тренингов личностного роста заключается в том, что:

- А. участники получают возможность свободно общаться
- Б. участники могут копировать образцы поведения тренера
- В. участникам не говорят, как им следует жить: они сами обнаруживают это
- Г. участники учатся общаться

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

- А. личностного роста
- Б. коммуникативных умений
- В. социально-психологических умений и навыков Г. профессиональных умений и навыков

19. В задачи тренинга личностного роста НЕ входит:

- А. развитие адекватного понимания самого себя
- Б. развитие гуманистического отношения к другим людям;
- В. формирование жизненных планов и корректировка жизненных ценностей;
- Г. развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях;
- Д. развитие мышления

20. В задачи тренинга личностного роста НЕ входит:

- А. развитие умений делового общения
- Б. формирование жизненных планов и корректировка жизненных ценностей
- В. развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях
- Г. коррекция агрессивного поведения.

Тест 2

1. Развитие умений преодолевать жизненные трудности, формирование профессионально важных качеств и умений:

- А. могут быть задачами тренинга личностного роста
- Б. не могут входить в задачи тренинга личностного роста
- В. являются обязательными задачами тренинга личностного роста Г. редко включаются в задачи тренинга личностного роста

2. Заключение первичного психологического контакта, притирка, рост эмоциональной напряженности происходят:

- А. на среднем этапе Б. на первом этапе
- В. последнего этапа тренинга Г. во время всего тренинга

3. Социальная реабилитация, завершение являются содержанием:

- А. первого этапа тренинга
- Б. могут происходить на разных этапах тренинга В. последнего этапа тренинга
- Г. средних этапов тренинга

4. В результате тренингов личной эффективности должны достигаться:

- А) умение планировать рабочее время с учётом ближних и дальних перспектив, с учётом важности задач; способность к выявлению оптимальных путей в решении задач; умение правильно устанавливать цели и достигать их;
- Б) способность к выявлению оптимальных путей в решении задач; умение правильно устанавливать цели и достигать их;
- В) умение планировать рабочее время с учётом ближних и дальних перспектив, с учётом важности задач;
- Г) умение правильно ставить цели и достигать их.

5. Проявление агрессии в сторону тренера со стороны участников является:

- А. ожидаемым и желательным явлением Б. недопустимым явлением
- В. нежелательным, но ожидаемым явлением Г. исключительным явлением

6. Эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего тренинговой группы являются проявлением:

- А. рефлексивных процессов и эмоциональной открытости участников группы
- Б. ошибок ведущего тренинговой группы;
- В. социально-психологических особенностей участников группы
- Д. закрытости участников группы

7. Умение психолога видеть мир глазами других, понимать его так же как они, воспринимать поступки с их же позиций – это эмпатия

8. Понятия эффект тренинга и эффективность тренинга являются:

- А. различными по содержанию Б. близкими по смыслу
- В. синонимами
- Г. разновидностями одного феномена

9. Одним из первых предпринял попытки лечения больных посредством объединения их в группы:

- а) К. Роджерс б) К. Левин в) А. Месмер г) Дж. Пратт

10. Зарождение непосредственно Т-групп связано с именем:

- а) К. Роджерса б) К. Левина в) А. Месмера г) А. Адлера

11. Национальная лаборатория тренинга в США существует с:

- а) 1980
- б) 1947
- в) 1960
- г) 1956

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

- а) К. Роджерс б) К. Левин
- в) М. Форберг г) В. Франкл

13. 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.

14. 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

15. Основоположником групп встреч считается:

- а) К. Роджерс б) К. Левин
- в) М. Форберг г) В. Франкл

16. Метод групповой работы, представляющий ролевою 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.

17. К элементам психодрамы не относится:

- а) протагонист; б) фасилитатор; в) зрители;
- г) ведущий.

18. Главным персонажем психодраматической сцены выступает: а) протагонист;

- б) фасилитатор; в) зритель;
- г) ведущий.

19. К основным компонентам психодрамы не относится:

- а) спонтанность;
- б) катарсис; в) инсайт;
- г) нет правильных ответов.

20. Создателем метода психодрамы является:

- а) З. Фрейд;
- б) А. Маслоу; в) Я. Морено; г) Ф. Перлз.

Тест 3

1. Личная эффективность – это:

- а) умение как можно быстрее и правильнее достигать своих целей с минимальными затратами и минимальным временем;
- б) умение как можно быстрее достигать своих целей с минимальными затратами;
- в) умение как можно достигать своих целей с минимальным временем;

г) способность человека достигать результатов в профессиональной деятельности, используя свои возможности и ресурсы наиболее оптимальным способом.

2. Эффективная деятельность заключается в том, что человек проходит этапы:

- а) цель-анализ-действие; б) цель-действие;
- в) цель-действие-анализ; г) мечта-цель-действие.

3. Целеполагание – это:

а) вторичная фаза управления, предусматривающая постановку генеральной цели и совокупности целей в соответствии с назначением системы, стратегическими установками и характером решаемых задач;

б) первичная фаза управления, предусматривающая постановку генеральной цели и совокупности целей в соответствии с назначением системы, стратегическими установками и характером решаемых задач;

в) процесс выбора нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи;

г) практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования целей и их реализации.

4. В результате тренингов личной эффективности должны достигаться:

а) умение планировать рабочее время с учётом ближних и дальних перспектив, с учётом важности задач; способность к выявлению оптимальных путей в решении задач; умение правильно устанавливать цели и достигать их;

б) способность к выявлению оптимальных путей в решении задач; умение правильно устанавливать цели и достигать их;

в) умение планировать рабочее время с учётом ближних и дальних перспектив, с учётом важности задач;

г) умение правильно ставить цели и достигать их.

5. Модель GoMAD дает возможность человеку:

а) правильно планировать свое время;

б) выделять первостепенные (приоритетные) задачи; в) развить веру в себя;

г) посмотреть под разными углами зрения на свой проект, цель, задачу

6. Сколько составляющих в структуре GoMAD:

а) 5

б) 4

в) 7

г) 9

7. Самопрезентация – это:

а) процесс представления человеком собственного образа в социальном мире, характеризующийся намеренностью на создание у окружающих определенного впечатления о себе;

б) представление человеком собственного образа в социальном мире; в) вербальная демонстрация;

г) невербальная демонстрация.

8. Самопрезентация бывает двух видов:

а) природная и невербальная б) природная и искусственная в) искусственная и вербальная г) вербальная и невербальная

9. Наиболее часто встречающийся тип самопрезентации:

- а) соответствует собственной самооценке
- б) соответствует ожиданиям и предпочтениям аудитории
- в) соответствует и собственной самооценке и ожиданиям аудитории
- г) не соответствует собственной самооценке

10. SWOT-анализ это:

- а) метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории;
- б) метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на три категории;
- в) метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на две категории;
- г) метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации.

11. Что является факторами внутренней среды в SWOT-анализе?:

- а) возможности (О) и угрозы (Т); б) слабые (W) стороны;
- в) слабые (W) стороны и возможности (О); г) сильные (S) и слабые (W) стороны.

12. Сколько типов ролей выделил Рэймонд Мередит Белбин?:

- а) 11
- б) 7
- в) 8
- г) 4

13. Основы теории транзакционного анализа были описаны:

- а) Эрик Берн
- б) Роберт Чалдини в) Стивен Кови
- г) Марк Леви

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».

Тест 4

1. Объективность межгруппового конфликта означает:

А) люди могут оценивать конфликт объективно Б) в любом конфликте есть объект конфликта

В) любой конфликт имеет собственную логику возникновения и развития Г) люди сознательно контролируют межгрупповые конфликты

2. Способ социально-психологического воздействия (словесного или образного), предполагающий наличие у человека психологической готовности к принятию данного воздействия, вызывающий некритическое восприятие и (или) усвоение какой-либо информации - это:

- А) убеждение Б) заражение
- В) подражание Г) внушение

3. Не является способом коммуникативного влияния:

- А) убеждение Б) заражение
- В) идентификация Г) внушение

4. В какой из групп наиболее ярко проявляется такой вид конформизма как коллективистское самоопределение:

- А) референтная Б) диффузная
- В) высокоразвитая Г) коллектив

5. К способам принятия группового решения не относится:

- А) групповое интервью Б) «мозговой шторм»
- В) групповая дискуссия Г) огруппление мышления

6. Автор теории потенциала самоактуализации

- А) К. Роджерс В) З. Фрейд
- Б) А. Маслоу Г) К. Г. Юнг

7. Автор теории «личных конструкторов»

- А) Дж. Келли В) К. Роджерс
- Б) ДЖ. Франк Г) К. Г. Юнг

8. Определение интуиции как шага за пределы рассудка и логического вывода к полному пониманию или постижению дали:

- А) Олпорт, Бастик, Денис В) Спиноза
- Б) Нисбетт и Росс Г) К. Г. Юнг

9. Кто из исследователей выделил 3 основных признака полностью функционирующих людей: а) открытость для собственного опыта; б) живут в соответствии с экзистенциальными принципами, опираясь на осознание своего непосредственного опыта; в) доверяют своему организмическому опыту как основе собственных решений и действий:

- А) Р. Уайт В) А. Маслоу
Б) Х. Гартманн Г) К. Роджерс

10. Термин «социально-психологический тренинг» ввел(а) в психологию:

- А) Л. А. Петровская В) В. П. Захаров
Б) М. Форверг Г) Ю. В. Макаров

11. Термин «социально-психологический тренинг» ввел(а) в психологию:

- А) Л. А. Петровская В) В. П. Захаров
Б) М. Форверг Г) Ю. В. Макаров

12. Кто из исследователей выделил 3 основных признака полностью функционирующих людей: а) открытость для собственного опыта; б) живут в соответствии с экзистенциальными принципами, опираясь на осознание своего непосредственного опыта; в) доверяют своему организмическому опыту как основе собственных решений и действий:

- А) Р. Уайт В) А. Маслоу
Б) Х. Гартманн Г) К. Роджерс

13. Определение интуиции как шага за пределы рассудка и логического вывода к полному пониманию или постижению дали:

- А) Олпорт, Бастик, Денис В) Спиноза
Б) Нисбетт и Росс Г) К. Г. Юнг

14. Автор теории «личных конструкторов»

- А) Дж. Келли В) К. Роджерс
Б) ДЖ. Франк Г) К. Г. Юнг

15. Автор теории потенциала самоактуализации

- А) К. Роджерс В) З. Фрейд
Б) А. Маслоу Г) К. Г. Юнг

16. К способам принятия группового решения не относится:

- А) групповое интервью Б) «мозговой штурм»
В) групповая дискуссия Г) огруппление мышления

17. В какой из групп наиболее ярко проявляется такой вид конформизма как коллективистское самоопределение:

- А) референтная Б) диффузная
В) высокоразвитая Г) коллектив

18. Не является способом коммуникативного влияния:

- А) убеждение Б) заражение
В) идентификация Г) внушение

19. Способ социально-психологического воздействия (словесного или образного), предполагающий наличие у человека психологической готовности к принятию данного воздействия, вызывающий некритическое восприятие и (или) усвоение какой-либо информации - это:

- А) убеждение Б) заражение
В) подражание Г) внушение

20. Объективность межгруппового конфликта означает:

А) люди могут оценивать конфликт объективно Б) в любом конфликте есть объект конфликта

В) любой конфликт имеет собственную логику возникновения и развития Г) люди сознательно контролируют межгрупповые конфликты

Ключи верных ответов

№ вопроса	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3	Вариант 4
1	А	А	А	В
2	Б	Б	А	Г
3	Г	Г	Г	В
4	В	А	А	Г
5	В	А	В	Г
6	А	В	Б	Б
7	А	Личная	Б	А
8	Б	А	Г	Г
9	Б	А	В	В
10	Г	Г	А	Б
11	Г	В	Г	Б
12	В	В	Б	В
13	Г	А	А	Г
14	В	Б	Б	А
15	В	А	Г	Б
16	А	А	Г	Г
17	В	В	Г	Г
18	А	А	А	В
19	Д	Г	В	Г
20	А	В	А	В

Критерии оценки:

1. Полнота знаний теоретического контролируемого материала.
2. Количество правильных ответов.

Шкала оценивания (максимальное количество баллов – 15 б.):

- 15 – 14 б. - процент правильных ответов 95-100%;
13 - 12 б. - процент правильных ответов 86-96%;
11 - 10 б. - процент правильных ответов 75-85%;
9 – 8 - процент правильных ответов 64-74%;
7 - процент правильных ответов 50-63%;
Ниже 50% - 6 б.

4.2.4 Реферат

Рефераты используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-6 в процессе освоения дисциплины.

Примерная 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. Концепции транзактного анализа.
31. Основные упражнения при проведении тренинга.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке реферата:

– оценка «отлично»: содержание работы полностью соответствует теме. Тема глубоко и аргументировано раскрыта. Используются дополнительные материалы, необходимые для ее освещения. Работа структурно выдержана. Мысли изложены логически, последовательно, стилистика соответствует содержанию. Фактические ошибки отсутствуют. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;

– оценка «хорошо»: тема реферата достаточно полно и убедительно раскрыта, есть незначительные замечания. Использовано достаточное количество источников и литературы. Текст изложен логически, структура выдержана, использован литературный язык и профессиональная терминология. Имеются единичные фактические неточности. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части;

– оценка «удовлетворительно»: тема реферата в основном раскрыта. Дан верный, но недостаточно полный ответ. Имеются отклонения от темы, отдельные ошибки, неточности, в том числе фактологические. Обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения. Материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;

– оценка «неудовлетворительно»: тема реферата полностью нераскрыта. Изложение нелогично, много фактологических, речевых, стилистических и других ошибок. Присутствуют многочисленные заимствования из источников. Выводы отсутствуют либо не связаны с основной частью работы.

4.3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Зачет

Зачет является основной формой контроля и оценивания сформированности у обучающихся компетенций УК-6 по результатам освоения дисциплины.

Вопросы к зачету

1. Понятие и структура малой группы.
2. Типы групп.
3. Специфика и кардинальные отличия малой группы, составляющей трудовой коллектив.
4. Связи внешние и внутренние для трудовых коллективов.
5. Динамика и этапы развития: зарождение, становление, расцвет, упадок.
6. Принципы взаимодействия в малых группах.
7. Основы связей: личностные и профессиональные.
8. Эмоциональное и рациональное обоснование в построении отношений.
9. Коллективизм и индивидуализм, как рычаги воздействия на развитие трудовых отношений.
10. Технологии типирования. Практическая значимость типирования личностей.
11. Технологии по Юнгу, Веберу, по типу темперамента, по локусу контроля и др.
12. Практическое использование типирования личности.
13. Определение места и значимости конкретных сотрудников в трудовом коллективе.
14. Создание продуктивных связей.
15. Распределение сотрудников в мини группы.
16. Личное пространство, как способ оптимизации индивидуальных усилий в трудовом коллективе.
17. Пределы роста личности.
18. Способы профессиональной диагностики потенциала специалиста.
19. Установление планки личностного роста.
20. Формирование адекватных и последовательных требований к сотрудникам внутри трудового коллектива.
21. Технологии личностного роста.
22. Мотивация, целеполагание, наращивание конфликта, избегающее поведение, конкуренция, кооперация, расширение коллективной сферы, формирование эмоционального интеллекта.
23. Школы построения конструктивных отношений начала 20 века.
24. Новые технологии построения отношений.
25. Изменения в сфере взаимоотношений в связи с реалиями информационного общества.
26. Эмоциональные и рациональные основы построения отношений.
27. Этикет. Приветствие, прощание, порядок представления, поведение за столом.
28. Деловой костюм.
29. Речевые коммуникации.
30. Правила подачи деловой информации.
31. Продуктивное слушание.
32. Деловая переписка. Просьба, ходатайство, деловое предложение, приглашение.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

– оценка «зачтено»: 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 базового;

– оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ООП невозможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Дополнения и изменения в фонд оценочных средств

дисциплины на 20__/20__ уч.г.

Внесенные изменения на 20__/20__ учебный год

В фонд оценочных средств вносятся следующие изменения:

- 1)
- 2)

или делается отметка о нецелесообразности внесения каких-либо изменений на данный учебный год

Фонд оценочных средств пересмотрена на заседании кафедры

(дата, номер протокола заседания кафедры, подпись зав. кафедрой).

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей
кафедрой _____

наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Руководитель ООП,

ученая степень, должность _____

личная подпись расшифровка подписи дата