



ФГОС ВО
(версия 3+
+)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА»**

ЧЕЛЯБИНСК 2026

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»**

Кафедра педагогики и этнокультурного образования

НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг личностного роста

Рабочая программа дисциплины

**программа бакалавриата
«Историко-культурный туризм»
по направлению подготовки
51.03.04 Музеология и охрана объектов
культурного и природного наследия
квалификация: бакалавр**

**Челябинск
ЧГИК
2026**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Тренинг личностного роста» составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО ++)) по направлению 51.03.04 Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия

Автор-составитель: Гревцева Г.Я.. доктор пед. наук, профессор
Рабочая программа дисциплины как составная часть ОПОП рассмотрена на заседании совета факультета документальных коммуникаций и туризма протокол № 7 от 18.04.2019

Экспертиза проведена 17.05.2019, акт № 2019 / МООКиПН (ИКТ)

Рабочая программа дисциплины как составная часть ОПОП утверждена на заседании Ученого совета института протокол 27.05.2019, Ученый совет протокол № 8 от 27.05.2019

Срок действия рабочей программы дисциплины продлен на заседании Ученого совета института:

Учебный год	№ протокола, дата утверждения
2022/23	протокол № 8 от 30.06.2022
2023/24	протокол № 8 от 29.05.2023
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026

2. ОСНОВНЫЕ ПУНКТЫ ФОС

1. СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) представлен:

- ФОС в составе рабочей программы дисциплины;
- тестовыми материалами из Единого портала интернет-тестирования в сфере образования (www.i-exam.ru);
- материалами, необходимыми для оценки умений и владений (практико-ориентированные задания, используемые в период проведения промежуточной аттестации).

2. ФОС В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ФОС в соответствии с Положением «О порядке разработки и утверждении основных профессиональных образовательных программ – программ бакалавриата, специалитета и магистратуры» (утв. Ученым советом, протокол № 7 от 22.04.2019, приказ 83-п от 24.04.2019) входит в состав рабочей программы дисциплины (раздел № 6) и включает следующие пункты и подпункты:

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Таблица 6, 7.

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

6.2.1. *Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования* Таблицы 8, 9

6.2.2. *Описание шкал оценивания.*

6.2.2.1. Описание шкалы оценивания ответа на экзамене (зачете) (пятибалльная система). Таблица 10.

6.2.2.2. Описание шкалы оценивания Таблица 11.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

6.3.1. *Материалы для подготовки к зачету.* Таблица 12, 13.

6.3.2. *Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине.*

6.3.3. *Методические указания по выполнению курсовой работы.*

6.3.4. *Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций.*

6.3.4.1. Планы семинарских занятий.

6.3.4.2. Задания для практических занятий.

6.3.4.3. Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий.

6.3.4.4. Типовые темы и задания контрольных работ (контрольного урока).

6.3.4.5. Тестовые задания.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций.

3. ТЕСТОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ ИЗ ЕДИНОГО ПОРТАЛА ИНТЕРНЕТ-ТЕСТИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ (www.i-exam.ru)

В целях проверки текущего контроля знаний обучающихся используются тестовые материалы интернет-ресурса «Интернет-тренажеры. Подготовка к процедурам контроля качества» имеет два режима: «обучение» и «самоконтроль».

Режим «обучения» позволяет:

1. Работать в базе заданий без ограничения по времени.
2. Осуществлять проверку правильности выполнения задания. Она происходит сразу после ответа.
3. В случае выбора неправильного ответа выводится подсказка (правильное решение).

Режим «самоконтроля» позволяет:

1. Просмотреть структуру теста в соответствии с разделами и темами дисциплины.
2. Увидеть результат тестирования в процентах и с указанием усвоенных/неусвоенных тем.

Для преподавателей и обучающихся данный ресурс доступен 2 раза в год (как правило, это периоды: сентябрь – декабрь / март – июнь).

Для промежуточной аттестации или проверки остаточных знаний используются тестовые материалы из:

Интернет-ресурс «Федеральный интернет-экзамен в сфере профессионального образования (ФЭПО)» используется для проведения промежуточной аттестации в соответствии с приказом «О проведении Интернет-экзамена ФЭПО - №»

3./4. КОМПЛЕКТ АТТЕСТАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ В ФОРМЕ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Спецификация тестовых заданий

Цель тестирования	Оценка учебных достижений
Функция тестирования	Контроль, диагностика
Вид контроля	Текущий контроль знаний обучающихся. Возможно применение в рамках промежуточной аттестации и проверки остаточных знаний
Модель АПИМ и формы тестовых заданий	Уровневая модель представлена в трех взаимосвязанных блоках тестовых заданий: – Блок 1. Задания на уровне «знать» в форме «выбор одного, двух и более правильных ответов из предложенных» выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно»; – Блок 2. Задания на уровне «знать» и «уметь» в форме «установление соответствия (последовательности)», в которых нет явного указания на способ выполнения, для их решения обучающийся самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий; – Блок 3. Задания на уровне «знать», «уметь», «владеть» представлены в форме кейс-задания, содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать

	способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая междисциплинарные знания. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее из описания реальной ситуации и совокупности сформулированных к ней вопросов. Выполнение обучающимся кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, проследить причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения.
Количество тестовых заданий	18 заданий
Время тестирования (мин)	36 мин.
Стратегия расположения заданий в тесте	В рамках темы по одному заданию из каждого блока
Планируемые результаты освоения	УК-3; УК-6
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность программа бакалавриата «Постановка и продюсирование культурно-досуговых программ» рабочая программа дисциплины
Перечень приложений к спецификации	Кодификатор
Разработчики	Каченя Г.М., канд. пед. наук, доцент
Экспертиза тестовых заданий	Проведена в рамках общей экспертизы ОПОП

Кодификатор тестовых заданий¹

Код тестового задания (ТЗ)				Коды компетенций
№ блока и тип ТЗ			Наименование темы	
Блок 1. Выбор одного, двух и более правильных ответов	Блок 2. Установление соответствия (последовательности)	Блок 3. Кейс-задание		
1.1	2.1	3.1	Тема 1. Возможности тренинга как инструмента формирования личности	УК-3; УК-6
1.2	2.2	3.2	Тема 2. Типы групповой работы и требования, предъявляемые к Т-группам	УК-3; УК-6
1.3	2.3	3.3	Тема 3. Деловые игры в системе профессиональной подготовки	УК-3; УК-6

¹ Код тестового задания будет состоять из: № блока и № тестового задания темы, отделенных друг от друга точкой. Коды тестовых заданий первой темы: 1.1, 2.1, 3.1, второй темы – 1.2, 2.2, 3.2 и т. д.

1.4	2.4	3.4	Тема 4. Оргдеятельностные игры и условия их осуществления.	УК-3; УК-6
1.5	2.5	3.5	Тема 5. Тренинг личностного роста. Опыт применения	УК-3; УК-6
1.6	2.6	3.6	Тема 6. Жизнь личности как история ее создания	УК-3; УК-6

Банк тестовых заданий

Код ТЗ	Тестовое задание	Ключ верного ответа
Блок 1	<i>Выберите правильный ответ(ы)</i>	
1.1	<i>Целью тренинга личностного роста является:</i> 1) Внутренний рост индивида, саморазвитие 2) Развитие уверенности 3) Изменение стереотипов деятельности; 4) Расширение алгоритмов поведения	1234
1.2	<i>Общие характеристики тренинговых форм:</i> 1) стандартную программу для всех участников; 2) занятия, содержание которых составляют упражнения 3) тренинговые программы существуют разные, на данный момент их так много, что можно лишь очертить несколько самых крупных областей, где они могут применяться: 4) вид коммерческой деятельности в сфере услуг	123
1.3	<i>Деловая игра - это:</i> 1) представляет собой последовательность действий, которые игроки должны выполнить при заданных тренером условиях 2) имитация рабочего процесса, его моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации 3) способ снять напряжение в процессе выполнения производственных функций	2
1.4	<i>ОДИ, или оргдеятельностная игра – это</i> 1) проблемно-деловая; 2) имитационно-моделирующая; 3) инновационная; 4) рефлексивная	1234
1.5	<i>Тренинг личностного роста обеспечивает личности:</i> 1) возможность заниматься бизнесом; 2) изменение определенных черт характера; 3) достижение идеала, к которому стремится личность; 4) способность регулировать поведение, принимать решения;	24
	<i>Условия осознания своих возможностей и качественного</i>	123

1.6	изменения в соответствии с целями личности: 1) снижение психологических барьеров; 2) устранение чувства неискренности самой личности; 3) получение обратной связи; 4) отказ от прежнего опыта жизнедеятельности;		
Блок 2	Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В		
2.1	Установите соответствие между типами тренингов и их задачами:		1А2С3В 4D
	Тип тренинга	Задачи	
	1). Тренинг ассертивности	А) формирование уверенного поведения	
	2) Т-группы	В) развитие навыков персонала для успешного выполнения бизнес-задач	
	3) Бизнес-тренинг	С) повышение компетентности в общении	
	4)Тренинг личностного роста	Д) развитие личностного потенциала	
2.2	Установите последовательность действий при проведении тренинга: А. Знакомство; В. Определение целей общих и каждого С. Создание условий для анализа внутренних конфликтов участников ; D. Выбор стратегии ведения тренинга.		DABC
2.3	Установите последовательность стилей педагогического общения по усилению их гуманистической направленности: 1) Общение-дистанция 2) Общение-устрашение 3) Общение-диалог 4) Общение на основе дружеского расположения		2143
2.3	Установите соответствие:		CBA
	1) Деловая игра	А) ряд упражнений	
	2) ОДИ	В) моделирование процесса	
	3) Тренинг	С) имитация процесса	
2.4	Установите соответствие		ACB
	1) Проблемно-деловые ОДИ	А) формируют мыследетельностные цели, необходимые для снятия стереотипов,	

		адекватному восприятию партнеров и взаимопониманию.	
	2) <i>Инновационные игры</i>	В) способствуют развитию коллектива посредством поиска неординарного совместного решения возникающих проблем	
	3) <i>Рефлексивные игры</i>	С) развивают у персонала инновационное мышление и поведение для достижения разных целей	
2.5	<i>Установите соответствие:</i>		<i>ВАС</i>
	1) 1912 г. «Dale Carnegie Training»	А) Повышение компетентности в общении	
	2) 1946 г. Т- группы, К. Левин	В) Тренинги навыков публичного выступления и взаимодействия между людьми	
	3) 1954-60 гг. группы сензитивности, К.Роджерс	С) Выяснение жизненных ценностей, умение решения проблем, уверенности в себе, самоуправления.	
2.6	<i>Установите соответствие между специфическими методами, используемыми в тренингах личностного роста:</i>		<i>ДСВА</i>
	1) «Аквариум»	А) Метод кейсов	
	2) «Алгоритм- лабиринт»	В) Метод инцидентов	
	3) Брифинг-группы	С) Метод заданий;	
	4) «Папка с входящими документами»	Д) Мастерские;	
Блок 3	<i>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</i>		
3.1	<i>Представьте себе, что вы хотели бы устроиться на</i>		<i>1) характер работы</i>

	новую работу и вам с этой целью необходимо написать письмо вашему будущему начальнику. Какие аспекты вы отразите в письме: 1. 2. 3. 4..	2) личные, профессиональные качества, навыки 3) ваши ожидания, новые надежды 4) ваш вклад и ответственность
3.2	«В учебной группе стрессовые реакции становятся проблемой. Стресс также содействует тому, что в организации уменьшается количество серотонина....медиатора, управляющего эмоциями, вследствие чего люди становятся более импульсивными и агрессивными». Назовите основные требования к тренинговой работе, снижающие стрессовые ситуации в процессе взаимодействия в группе.	1) конфиденциальность; 2) отсутствие оценочных суждений; 3) уважением к другим.
3.3	В XVII-XVIII вв. в качестве способа обучения молодых военнослужащих применялись «военные шахматы» и «маневры на карте». Прообразом чего их можно назвать.	Деловые игры
3.4	К какому типу ОДИ можно отнести решение проблемы главой компании? Глава крупнейшей современной типографии Нью-Йорка Дж.А. Уонт организационно заставил изменить отношение к работе механика, который жаловался, что он перегружен работой и ему нужен помощник. Уонт не дал помощника, не сократил рабочий день и объем работы. Но механик остался очень доволен. Как ему это удалось? Для какого типа игр и ее разновидности был использован подход был использован?	Личный кабинет с табличкой «Заведующий отделом обслуживания» ОДИ, Проблемно-деловая.
3.5	«Переломные моменты в карьере – явление довольно обычное.... Переломный момент в карьере становится еще более напряженным для человека, потому что вся ответственность лежит только на нем» («Выживают только параноики». Эндрю Гроув) С каким эффектом связан переломный момент в установившихся отношениях, требованиях, виде деятельности? Сформулируйте, почему переломный момент связан с эффектом выхода из зоны комфорта.	Выход из зоны комфорта предполагает отказ от наработанных паттернов поведения и деятельности
3.6	Проектирование собственного развития: какой прием предлагает Ли Якокка? «Как я усвоил из уроков Макнамары, твердый порядок письменного изложения какой-либо идеи – это первый шаг к ее претворению в жизнь. В разговоре можно...высказывать всякого рода смутные и нелепые идеи. Когда вы излагаете свои мысли на бумаге....»(«Карьера менеджера» Ли Якокка.)	Изложение идеи на бумаге является лучшим способом ее продумать

**Лист-ответ
(для бланкового тестирования)**

Код ТЗ	Тестовое задание
---------------	-------------------------

Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)						
1.1	Целью тренинга личностного роста является: 1) Внутренний рост индивида, саморазвитие 2) Развитие уверенности 3) Изменение стереотипов деятельности; 4) Расширение алгоритмов поведения						
1.2	Общие характеристики тренинговых форм: 1) стандартную программу для всех участников; 2) занятия, содержание которых составляют упражнения 3) тренинговые программы существуют разные, на данный момент их так много, что можно лишь очертить несколько самых крупных областей, где они могут применяться: 4) вид коммерческой деятельности в сфере услуг						
1.3	Деловая игра - это: 1) представляет собой последовательность действий, которые игроки должны выполнить при заданных тренером условиях 2) имитация рабочего процесса, его моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации 3) способ снять напряжение в процессе выполнения производственных функций						
1.4	ОДИ, или оргдеятельностная игра – это 1) проблемно-деловая; 2) имитационно-моделирующая; 3) инновационная; 4) рефлексивная						
1.5	Тренинг личностного роста обеспечивает личности: 1) возможность заниматься бизнесом; 2) изменение определенных черт характера; 3) достижение идеала, к которому стремится личность; 4) способность регулировать поведение, принимать решения;						
1.6	Условия осознания своих возможностей и качественного изменения в соответствии с целями личности: 1) снижение психологических барьеров; 2) устранение чувства неискренности самой личности; 3) получение обратной связи; 4) отказ от прежнего опыта жизнедеятельности;						
Блок 2	Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В						
2.1	Установите соответствие между типами тренингов и их задачами: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Тип тренинга</th><th>Задачи</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1). Тренинг ассертивности</td><td>А) формирование уверенного поведения</td></tr> <tr> <td>2) Т-группы</td><td>В) развитие навыков персонала для успешного выполнения</td></tr> </tbody> </table>	Тип тренинга	Задачи	1). Тренинг ассертивности	А) формирование уверенного поведения	2) Т-группы	В) развитие навыков персонала для успешного выполнения
Тип тренинга	Задачи						
1). Тренинг ассертивности	А) формирование уверенного поведения						
2) Т-группы	В) развитие навыков персонала для успешного выполнения						

		бизнес-задач						
	3) Бизнес-тренинг	С) повышение компетентности в общении						
	4)Тренинг личностного роста	Д) развитие личностного потенциала						
2.2	Установите последовательность действий при проведении тренинга: А. Знакомство; В. Определение целей общих и каждого С. Создание условий для анализа внутренних конфликтов участников ; Д. Выбор стратегии ведения тренинга.							
2.3	Установите последовательность стилей педагогического общения по усилению их гуманистической направленности: 1) Общение-дистанция 2) Общение-устрашение 3) Общение-диалог 4) Общение на основе дружеского расположения							
2.3	Установите соответствие: <table><tr><td>1) Деловая игра</td><td>А) ряд упражнений</td></tr><tr><td>2) ОДИ</td><td>В) моделирование процесса</td></tr><tr><td>3) Тренинг</td><td>С) имитация процесса</td></tr></table>		1) Деловая игра	А) ряд упражнений	2) ОДИ	В) моделирование процесса	3) Тренинг	С) имитация процесса
1) Деловая игра	А) ряд упражнений							
2) ОДИ	В) моделирование процесса							
3) Тренинг	С) имитация процесса							
2.4	<table><tr><td>1) Проблемно-деловые ОДИ</td><td>А) формируют мыслительные цели, необходимые для снятия стереотипов, адекватному восприятию партнеров и взаимопониманию.</td></tr><tr><td>2) Инновационные игры</td><td>В) способствуют развитию коллектива посредством поиска нестандартного совместного решения возникающих проблем</td></tr><tr><td>3) Рефлексивные игры</td><td>С) Развивают у персонала инновационное мышление и поведение для достижения разных целей</td></tr></table>		1) Проблемно-деловые ОДИ	А) формируют мыслительные цели, необходимые для снятия стереотипов, адекватному восприятию партнеров и взаимопониманию.	2) Инновационные игры	В) способствуют развитию коллектива посредством поиска нестандартного совместного решения возникающих проблем	3) Рефлексивные игры	С) Развивают у персонала инновационное мышление и поведение для достижения разных целей
1) Проблемно-деловые ОДИ	А) формируют мыслительные цели, необходимые для снятия стереотипов, адекватному восприятию партнеров и взаимопониманию.							
2) Инновационные игры	В) способствуют развитию коллектива посредством поиска нестандартного совместного решения возникающих проблем							
3) Рефлексивные игры	С) Развивают у персонала инновационное мышление и поведение для достижения разных целей							
2.5	Установите соответствие:							

	1) 1912 г. «Dale Carnegie Training»	А) Повышение компетентности в общении
	2) 1946 г.Т- группы, К. Левин	В) Тренинги навыков публичного выступления и взаимодействия между людьми
	3) 1954-60 гг. группы сензитивности, К.Роджерс	С) Выяснение жизненных ценностей, умение решения проблем, уверенности в себе, самоуправления.
2.6	Специфические методы, используемы в тренингах личностного Роста:	
	1) «Аквариум»	А) Метод кейсов
	2) «Алгоритм- лабиринт»	В) Метод инцидентов
	3) Брифинг-группы	С) Метод заданий;
	4) «Папка с входящими документами»	Д) Мастерские;
Блок 3	Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания	
3.1	Представьте себе, что вы хотели бы устроиться на новую работу вам с этой целью необходимо написать письмо вашему будущему начальнику. Какие аспекты вы отразите в письме: 1. 2. 3. 4..	
3.2	«В учебной группе стрессовые реакции становятся проблемой. Стресс также содействует тому, что в организме уменьшается количество серотонина....медиатора, управляющего эмоциями, вследствие чего люди становятся более импульсивными и агрессивными». Назовите основные требования к тренинговой работе, снижающие стрессовые ситуации в процессе взаимодействия в группе.	
3.3	В XVII-XVIII вв. в качестве способа обучения молодых военнослужащих применялись «военные шахматы» и «маневры на карте» . Прообразом чего их можно назвать.	
3.4	К какому типу ОДИ можно отнести решение проблемы главой компании? Глава крупнейшей современной типографии Нью-Йорка Дж.А. Уонт организейшин» заставил изменить отношение к работе механика, который жаловался, что он перегружен работой и ему	

	<i>нужен помощник. Уонт не дал помощника, не сократил рабочий день и объем работы. Но механик остался очень доволен. Как ему это удалось?</i>
3.5	<i>Сформулируйте, почему переломный момент связан с эффектом выхода из зоны комфорта. «Переломные моменты в карьере – явление довольно обычное.... Переломный момент в карьере становится еще более напряженным для человека, потому что вся ответственность лежит только на нем» (Выживают только параноики. Эндрю Гроув)</i>
3.6	<i>Проектирование собственного развития: какой прием предлагает Ли Якокка? «Как я усвоил из уроков Макнамары, твердый порядок письменного изложения какой-либо идеи – это первый шаг к ее претворению в жизнь. В разговоре можно...высказывать всякого рода смутные и нелепые идеи. Когда вы излагаете свои мысли на бумаге.....»(«Карьера менеджера» Ли Якокка.)</i>

**Лист-ответ
(для бланкового тестирования)**

Дисциплина
Группа
Ф.И.О. обучающегося

Код ТЗ	Вариант ответа (номер)	Пометка преподавателя
1.1		
1.2		
1.3		
1.4		
1.5		
1.6		
1.10		
2.1		
2.2		
2.3		
2.4		
2.5		
2.6		
3.1		
3.2		
3.3		
3.4		
3.5		
3.6		

Дата
Преподаватель

Каченя Г.М.

/ _____ /

**3./4.МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УМЕНИЙ И ВЛАДЕНИЙ
(ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАНИЯ, ИСПОЛЪЗУЕМЫЕ В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)**

№ п/п	Темы примерных практико-ориентированных заданий	Код компетенций
1.	Подготовить самопрезентацию: « Психологическая визитка личности».	УК-3; УК-6
2.	Составить задачи для зоны ближайшего развития, опираясь на актуальный уровень развития интеллектуальных способностей.	УК-3; УК-6
3.	Составить задачи для зоны ближайшего развития, опираясь на актуальный уровень развития профессиональных способностей.	УК-3; УК-6
4.	Сформулировать и обосновать стратегии собственного развития, опираясь на имеющийся уровень общекультурных и профессиональных компетенций.	УК-3; УК-6
5.	Провести анализ реальной «Я – концепции» и идеальной «Я – концепции». Сформулировать задачи личностного роста на основе анализа.	УК-3; УК-6
6.	Составить интеллектуальную карту «Мои цели, ценности, будущее».	УК-3; УК-6
7.	Составить программный документ «Моя миссия».	УК-3; УК-6

Материалы для выполнения практикоориентированных заданий

Кейс 1.

Проектирование собственного развития: какой прием предлагает Ли Якокка?

«Как я усвоил из уроков Макнамары, твердый порядок письменного изложения какой-либо идеи – это первый шаг к ее претворению в жизнь. В разговоре можно...высказывать всякого рода смутные и нелепые идеи. Когда вы излагаете свои мысли на бумаге....»(«Карьера менеджера» Ли Якокка.)

1. Составить карту зоны ближайшего развития. Соотнести ее с задачами учебно-профессиональной деятельности.

Характеристика	Задачи
	Когнитивное развитие
	теоретические
	практические

	Мотивационное развитие
	теоретические
	практические
	Эмоциональное развитие
	теоретические
	практические
Основное условие	

2. Составить портрет на основе индивидуально-психологических особенностей.

Характеристика	Задачи
	Развитие способностей
	Развитие характера
	Развитие темперамента
Основное условие развития способностей	

3. Сформулировать условия развития профессиональных способностей.

Характеристика	Задачи
	Умение работать в команде
	Умение осуществлять самообразование
	Умение осуществлять самовоспитание
Основное препятствие развития профессиональных способностей	

4. Проанализировать уровень стрессоустойчивости

Характеристика	Задачи
	Знание уровня стрессоустойчивости
	Знание стрессогенных факторов
	Знание техник преодоления стресса
Основное условие формирования стрессоустойчивости	

5. Провести анализ реальной «Я – концепции» и идеальной «Я – концепции». Сформулировать задачи личностного роста на основе анализа.

Реальная «Я – концепция»	Идеальная «Я – концепция».

Задачи личностного роста:

-
-
-
-
-

6. Составить интеллектуальную карту «Мои цели, ценности, будущее»,
Взяв за основу интеллектуальные карты Тони Бьюзена.

7. Составить программный документ «Моя миссия».

Кейс 2.

«Переломные моменты в карьере – явление довольно обычное.... Переломный момент в карьере становится еще более напряженным для человека, потому что вся ответственность лежит только на нем»

(«Выживают только параноики». Эндрю Гроув)

Лист изменений в ФОС по дисциплине

В ФОС по дисциплине внесены следующие изменения:

Учебный год	Реквизиты протокола Ученого сове- та	Номер раздела, подраздела	Содержание изменений и дополнений
2022/23	протокол № 8 от 30.06.2022		Без изменений
2023/24	протокол № 8 от 29.05.2023		Без изменений
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024	2,3 блок	Дополнения тестовых заданий
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025		Без изменений
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026		Без изменений