


МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук
Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

 Дитковская С.А.
«15» декабря 2023 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

«Тренинг профессионального общения»

По специальности 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения
Специализация – Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения несовершеннолетних
Квалификация выпускника – социальный педагог
Форма обучения – очная / заочная
Курс – 5 курс (10 семестр) / 6 курс (16 триместр)

Разработчики:

канд. педагогических наук, доц. кафедры
социальной педагогики и организации работы с
молодежью

Золотова А.Д.,

старший преподаватель кафедры социальной
педагогике и организации работы с молодежью

Гончарова Т.В.

Заведующий кафедрой социальной педагогики и
организации работы с молодежью

 Акиншева И.П.

Протокол

от «30» ноября 2023 г. №4

Луганск 2023

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Тренинг профессионального общения» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО по специальности 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 15 апреля 2021 № 297. Профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 г. №10н. Профессиональным стандартом «Специалист органа опеки и попечительства для несовершеннолетних», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. №680н.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Знает основные механизмы личностного и профессионального развития, принципы и методы самообразования и самоорганизации деятельности. ИУК-6.2. Умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, решать задачи собственного личностного и профессионального развития, самостоятельно расширять профессиональные компетенции. ИУК-6.3. Владеет способами совершенствования деятельности на основе самооценки и непрерывного самообразования.

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1-8	УК-6	Опрос / конспект / реферат / составление глоссария /

		таблиц
Текущая аттестация		Контрольное тестирование
Промежуточная аттестация		Зачет

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК-6	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятийно-терминологический аппарат дисциплины; – сущность, назначение, возможности, историю разработки, виды и области применения группового тренинга; – психологические механизмы эффекта изучаемых методов, технологию, психолого-педагогические условия их эффективного применения; – виды и способы управления процессом обучения в тренинговой группе, структурные элементы тренинговых занятий; – требования к материально-техническому обеспечению занятий при использовании тренинга. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оперировать основными терминами и понятиями; – воспроизводить содержание тем дисциплины, апеллируя к необходимым источникам; <p>планировать и применять формы и технологии группового тренинга в будущей практической деятельности;</p> <p>практически осуществлять ведение занятий с использованием технологий группового тренинга.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками современного поиска и обработки информации; – методами критической оценки информации; – опытом практического использования приобретенных знаний в условиях будущей профессиональной деятельности; <p>опытом подготовки и проведения основных форм и методов психологического тренинга.</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов		
	ОФО	О-ЗФО	ЗФО
Устные ответы на семинарских занятиях	40		20
Выполнение практических работ	20		30
Контрольное тестирование	20		20
Самостоятельная работа (написание реферата)	20		30
Всего	100		

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбал-льная система оценивания экзамена	100-балльн ая шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивани я зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание	

		курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	Д – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе	Не зачтено

		над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «тренинг».
2. Основные особенности тренинга.
3. Различие тренинга от обучения и воспитания.
4. Цели тренинга.
5. Задачи тренинга.
6. Общие принципы тренинга.
7. Функции тренинга.
8. Специфика тренинговой формы работы.
9. История тренинга.
8. Основные направления развития групповых методов психологической работы.
9. Понятие «тренинговая группа».
10. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе.
11. Роль и функции ведущего в группе.
12. Стили ведения группы. Совместное проведение.
13. Тренинговые программы и требования к их составлению.
14. Оценка тренинговой программы, измерение ее результативности.
15. Основные этапы тренинга.
16. Подготовка тренинга.
17. Формы организации тренинговых занятий.
18. Основные этапы тренинга.
19. Экспертиза тренинга.
20. Тренинговые методы.
21. Тренинговые техники
22. Виды тренинговых техник.
23. Упражнения и игры в тренинге.
24. Идеино-теоретические основы современного тренинга
25. Специфика бизнес-тренинга.
26. Методы диагностики при проведении бизнес-тренинга.
27. Принципы построения методики тренинга.
28. Управление развитием отношений в группе в процессе тренинга.
29. Структура тренинга: начало, основная часть, завершение.
30. Требования к началу и завершению тренинга.

Практические задания:

1. Составление тестовых заданий по выбранной теме
2. Составление глоссария по дисциплине
3. Составление рекомендаций для педагогов по различным вопросам организации тренинговых занятий и использованию активных методов работы
4. Подготовка мультимедийной презентации

5. Составление алгоритма формирования тренинговой группы
6. Заполнение сравнительных таблиц
7. Написание эссе-размышления
8. Разработка сценария проведения дискуссии
9. Разработка сценария проведения ролевой / деловой игры
7. Составление блок-схем по выбранной теме
8. Разработка тренингового занятия и проведение его в группе
9. Подготовка выступлений на студенческих научно-практических конференциях, написание научных тезисов

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Изменение как философская проблема.
2. Изменение как психологическая проблема.
3. Психологические теории преднамеренных изменений.
4. Метакритерии преднамеренных изменений.
5. Классификация видов тренинга.
6. История тренинга.
7. Уровни изменений в тренинге.
8. Принципы организации тренинга.
9. Методические средства тренинга: техники представления информации.
10. Имитационные техники.
11. Техники создания реалистичной среды.
12. Групповая динамика в тренинговой группе.
13. Особенности конструирования тренинга с управляемой групповой динамикой.
14. Условия эффективности тренинга.
15. Этапы создания тренинговых программ.
16. Модели тренинговых программ.
17. Основные тренинговые процедуры.
18. Ритуалы в тренинге.
19. Методика организации обратной связи.
20. Психодиагностические возможности тренинга.
21. Особенности ведения тренинга с подростками.
22. Особенности ведения тренинга с педагогами.
23. Бизнес – тренинги.
24. Посттренинговое сопровождение.
25. Подходы к оценке эффективности тренинга.
26. Структура профессиональной компетентности тренера.
27. Цели тренинга на разных этапах.
28. Качества личности и навыки тренера, обеспечивающие успешность общения.
29. Слушание и его разновидности в структуре общения.
30. Понятие о Я-образе личности.
31. Роль значимых других в формировании Образа Я.
32. Влияние группового процесса на образ Я.

33. Самомониторинг тренера и управление впечатлением.
34. Общение как перцептивный процесс, его сущность.
35. Ошибки социальной перцепции, проявляющиеся в деятельности тренера.
36. Понятие о коммуникативной компетентности (КК), ее роль в тренинге.
37. Характеристики, уровни коммуникативной компетентности
38. Коммуникативные умения как основа КК тренера.
39. Понятие о затрудненном общении.
40. Причины затрудненного общения, проявляющиеся в тренинге.
41. Принципы выхода из ситуаций затрудненного взаимодействия в тренинговом процессе.
42. Слушание в структуре общения.
43. Приемы эффективного слушания в тренинговом процессе.
44. Понятие о групповой дискуссии. Цели групповой дискуссии.
45. Ролевые игры как метод тренинговой работы.
46. Преимущества и недостатки ролевых игр в тренинге.
47. Мозговой штурм (брейнсторминг) как метод групповой работы.
48. Правила проведения мозгового штурма, преимущества и недостатки метода.
49. Мини-лекция: правила проведения, преимущества и недостатки метода.
50. Метод кейсов: правила проведения, преимущества и недостатки метода.
51. Моделирование практических ситуаций: правила проведения, преимущества и недостатки метода.
52. Понятие «обратная связь» в тренинговом процессе.
53. Основные роли ведущего группы.
54. Стили руководства группой. Преимущества и недостатки каждого из стилей.
55. Личностные черты, желательные для тренера.
56. Профессиональная подготовка тренера.
57. Типичные тренерские ошибки и работа с ними.
58. Этапы подготовки и проведения тренинга.
59. Организация обсуждения в конце занятия и при завершении групповой работы (шеринг).
60. Использование приема высказывания по кругу («круг»).
61. Критерии включения участников в группу тренинга.
62. Параметры гомогенности и гетерогенности в тренинговой группе. Влияние этих параметров на эффективность группового процесса.
63. Понятие о групповой динамике. Законы групповой динамики.
64. Элементы групповой динамики.
65. Нормы группы как элемент групповой динамики.
66. Цели группы как элемент групповой динамики.
67. Фазы развития группы как элемент групповой динамики.
68. Статусная структура группы. Типы ролей участников группы.
69. Понятие о групповой сплоченности. Факторы, способствующие и снижающие групповую сплоченность.

70. Характеристики группы с высокой сплоченностью. Влияние уровня сплоченности группы на ее эффективность.