

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сурат Лев Игоревич
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2026 18:33:05
Уникальный программный ключ:
90e61d348f2245de4566514a87350a9d89d73c851b3f3160a03a9eff20fb4800

**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Направление подготовки/специальность	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль/специализация)	Иностранный язык (английский) и информационные технологии в образовании
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости (темы докладов, рефератов, эссе, тестовые задания, кейсовые задания и т.п.) (а также, обязательно представить задания для подготовки к практическим занятиям, а также критерии и шкалу оценивания к ним)

Вопросы для устного опроса.

1. Раскройте сущность понятия «тренинг» как метода преднамеренных изменений в рамках концепции К. Левина. Какова роль «оценки последствий» (unfreezing — changing — refreezing) в закреплении профессиональных навыков?
2. Охарактеризуйте специфику педагогического тренинга в отличие от психотерапевтического и бизнес-тренинга. Проблема баланса между личностным ростом и инструментальным научением.
3. Сформулируйте принципы организации тренинговой группы (искренность, конфиденциальность, активность). Как трансформируется позиция ведущего (фасилитатора) на разных этапах групповой динамики?
4. Обоснуйте необходимость использования ролевых игр (*role-play*) и симуляций при формировании коммуникативной компетентности будущего учителя. Психологические риски ролевой неопределенности.
5. Дайте сравнительную характеристику моделей компетенций *KSAO* (Knowledge, Skills, Abilities, Other attributes) применительно к профилю «Педагогическое образование».
6. Метод кейс-стади (*case study*) в подготовке педагогов: типология педагогических ситуаций (конфликтные, прогностические, аналитические).
7. Технология проведения дебрифинга после выполнения тренингового упражнения. Переход от эмоционального отреагирования к когнитивному анализу действий.
8. Роль обратной связи (*feedback*) в тренинге. Правила конструктивной критики (модель «Бутерброда», модель *SBI* — Situation, Behavior, Impact).
9. Опишите феномен сопротивления участников в группе. Методы работы с защитными механизмами и агрессией в учебной аудитории.
10. Групповая сплоченность (*cohesiveness*): ее влияние на эффективность переноса навыка из тренингового зала в реальную школьную практику.
11. Тренинг профилактики эмоционального выгорания. Техники саморегуляции (дыхательные практики, релаксация Джекобсона) и рефрейминга негативных убеждений.
12. Развитие навыков публичного выступления и ораторского мастерства. Работа с паралингвистическими и кинесическими компонентами образа педагога.
13. Тренинг управления классом (Classroom Management). Алгоритм вербального и невербального пресечения дисциплинарных нарушений без эскалации конфликта.
14. Техника «Я-высказываний» (*I-messages*) как инструмент ненасильственного общения в системе «учитель — ученик — родитель».
15. Моделирование процедуры медиации школьного конфликта силами студентов. Позиция нейтрального посредника.
16. Тайм-менеджмент педагога: матрица Эйзенхауэра в контексте распределения аудиторной нагрузки, проверки тетрадей и воспитательной работы.
17. Тренинг креативности и педагогического воображения. Использование методов латерального мышления (Э. де Боно) для разработки нестандартных уроков.
18. Развитие ассертивности (*assertiveness*) педагога. Умение отстаивать профессиональные границы перед администрацией и родителями.
19. Технология рефлексивного анализа видеозаписи собственного урока (видеотренинг). Выявление слепых пятен самопрезентации.

20. Формирование навыков командной работы. Распределение ролей в проектной группе согласно типологии М. Белбина.
21. Спроектируйте структуру программы двухдневного тренинга для молодых специалистов на тему «Адаптация в коллективе».
22. Этические нормы ведения тренинга. Границы компетентности тренера-педагога и проблема директивных интервенций.
23. Оценка эффективности проведенного тренинга: четырехуровневая модель Киркпатрика (реакция — научение — поведение — результат).
24. Андрагогические особенности обучения взрослых слушателей (студентов-магистрантов или практикующих учителей) в тренинговом формате.
25. Цифровой инструментарий современного тренинга: возможности платформ виртуальной реальности (VR) для отработки стрессовых педагогических сценариев.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (тестовые задания, кейсовые задания и т.п.)

1. В классической трехфазной модели Курта Левина этап «размораживания» (Unfreezing) направлен на:
 - А) Окончательное закрепление нового поведения.

- Б) Создание мотивации к изменениям через осознание неэффективности старых поведенческих паттернов.
 - В) Проведение итогового тестирования.
 - Г) Расслабление мышц тела.
2. Ключевое отличие позиции тренера-фасилитатора от позиции лектора заключается в приоритете:
- А) Объема передаваемой информации.
 - Б) Процессуальной динамики группы и самостоятельном конструировании знания участниками.
 - В) Использования презентации PowerPoint.
 - Г) Строгой дисциплины и тишины.
3. В структуре компетенции KSAO буква "A" (Abilities) обозначает:
- А) Академическую успеваемость.
 - Б) Стабильные когнитивные или физические способности (например, объем оперативной памяти), присущие личности.
 - В) Авторитет среди коллег.
 - Г) Наличие аттестата.
4. Техника «зеркалирования» в тренинге коммуникации относится к методам:
- А) Рациональной аргументации.
 - Б) Калибровки раппорта через подстройку по позе, жестам и дыханию (НЛП/нейролингвистическое программирование).
 - В) Проверки домашнего задания.
 - Г) Оценки стоимости зеркал в кабинете.
5. Дебрифинг (debriefing) как обязательная фаза после ролевой игры служит цели:
- А) Выплаты гонорара участникам.
 - Б) Переводу субъективного игрового опыта в обьективированные выводы и генерализацию навыка.
 - В) Наказанию проигравшей стороны.
 - Г) Повторению тех же ошибок.
6. Модель обратной связи SBI (Situation — Behavior — Impact) требует от дающего feedback начинать описание с:
- А) Личных качеств характера собеседника.
 - Б) Конкретной объективной ситуации, где наблюдалось действие.
 - В) Эмоциональной оценки («ты плохой»).
 - Г) Советов на будущее.
7. Ассертивное поведение педагога в конфликте характеризуется умением:
- А) Подчиняться любому требованию администрации.
 - Б) Отстаивать свои права и границы, уважая при этом права оппонента, без агрессии и пассивности.
 - В) Игнорировать проблему до ее исчезновения.
 - Г) Перекладывать ответственность на учеников.
8. «Слепое пятно» в модели Джохари (Johari Window) представляет собой зону, известную:
- А) Только самому субъекту.
 - Б) Окружающим (коллегам, ученикам), но не осознаваемую самим педагогом.
 - В) Никому из присутствующих.
 - Г) Только директору школы в личном деле.
9. Эмпатическое слушание (активное слушание) принципиально отличается от критического тем, что направлено на:
- А) Поиск логических несостыковок в речи говорящего.
 - Б) Понять чувства и смыслы партнера до момента формулирования собственных советов.

- В) Оценку дикции оратора.
 - Г) Экономии времени разговора.
10. Профессиональное выгорание наиболее точно диагностируется через сочетание трех компонентов (К. Маслач):
- А) Усталость, голод, жажда.
 - Б) Эмоциональное истощение, деперсонализация (цинизм), редукция личных достижений.
 - В) Головная боль, насморк, кашель.
 - Г) Желание уволиться, найти другую работу, уехать.
11. Метод мозгового штурма (brainstorming) базируется на строгом правиле первого этапа:
- А) Немедленная критика всех идей.
 - Б) Полный запрет на любую критику и оценку предложений для снятия психологических барьеров.
 - В) Выбор лидера, который говорит за всех.
 - Г) Запись только одной идеи.
12. Рефрейминг контекста в тренинге — это техника изменения смысла высказывания путем:
- А) Увеличения громкости голоса.
 - Б) Помещения того же факта в иную рамку восприятия, меняющую его окраску с негативной на нейтральную или позитивную.
 - В) Удаления слов из предложения.
 - Г) Написания слова задом наперед.
13. Матрица Эйзенхауэра классифицирует задачи педагога по критериям:
- А) Цвет обложки учебника и вес портфеля.
 - Б) Важность и срочность.
 - В) Цена ошибки и зарплата.
 - Г) Количество страниц и шрифт.
14. Викарное научение (моделирование по А. Бандуре) в тренинге реализуется через:
- А) Чтение длинных инструкций.
 - Б) Наблюдение за успешным выполнением действия экспертом (тренером) и идентификацию с ним.
 - В) Заучивание определений.
 - Г) Работу в полной темноте.
15. Основная опасность избыточной директивности тренера при работе со студентами уровня магистратуры (взрослыми обучающимися) — это:
- А) Повышение авторитета тренера.
 - Б) Активизация психологического сопротивления и инфантилизация позиции профессионалов.
 - В) Сокращение времени занятия.
 - Г) Улучшение почерка участников.
16. Уровень «Поведение» (Behavior) в модели оценки эффективности тренинга Киркпатрика проверяется методом:
- А) Анкетирования сразу после кофе-брейка.
 - Б) Посттренингового наблюдения за применением навыков в реальной деятельности спустя время (follow-up).
 - В) Подсчета количества выданных сертификатов.
 - Г) Измерения температуры в помещении.
17. Невербальная утечка (non-verbal leakage) информации об истинном состоянии педагога чаще всего проявляется через:
- А) Текст приказа директора.
 - Б) Микровыражения лица, тремор рук и признаки конгруэнтности позы.

- В) Марку обуви.
 - Г) Расписание звонков.
18. Медиация в школе предполагает, что решение конфликта вырабатывается:
- А) Директивным приказом социального педагога.
 - Б) Самими сторонами конфликта при поддержке нейтрального посредника (процедурная помощь).
 - В) Сильнейшим участником драки.
 - Г) Исключительно судом.
19. Тип тренингового упражнения «ice-breaker» (ледокол) предназначен для:
- А) Физического охлаждения помещения.
 - Б) Снятия первичной социальной тревожности и запуска процесса знакомства в группе.
 - В) Проверки знаний термодинамики.
 - Г) Итогового экзамена.
20. Развитие метакогнитивной регуляции у педагога в тренинге означает формирование умения:
- А) Быстро писать мелом на доске.
 - Б) Планировать, мониторить и оценивать собственные процессы мышления и преподавания (мышление о мышлении).
 - В) Знать все даты истории.
 - Г) Работать сверхурочно бесплатно.
21. Феномен «группомыслия» (groupthink) является угрозой для качества решений в тренинге, так как приводит к:
- А) Оригинальности идей.
 - Б) Подавлению инакомыслия ради сохранения иллюзии единодушия группы.
 - В) Увеличению числа конфликтов.
 - Г) Соблюдению тайминга.
22. Коучинговый подход в тренинге педагогов отличается от экспертного тем, что коуч:
- А) Дает прямые инструкции, что делать.
 - Б) Задает сильные вопросы, побуждая клиента самостоятельно находить ресурсы и решения.
 - В) Оценивает личность стажера.
 - Г) Проводит медицинские тесты.
23. При проектировании сценария тренинга правило «поддержки — вызова» (support & challenge) означает создание среды, где:
- А) Участникам очень скучно и легко.
 - Б) Высокий уровень психологической безопасности сочетается с задачами, выводящими из зоны комфорта.
 - В) Участники постоянно подвергаются стрессу без поддержки.
 - Г) Никто ни за что не отвечает.
24. Редукция персональных достижений (один из признаков выгорания) выражается в:
- А) Получении премии учителю года.
 - Б) Обесценивании собственной значимости и ощущении некомпетентности вопреки объективным фактам.
 - В) Увеличении количества учеников.
 - Г) Покупке нового принтера.
25. Цифровой след (digital footprint) педагога в современных условиях становится объектом проработки в тренинге личного бренда, так как:
- А) Интернет скоро отключат.
 - Б) Он формирует бессрочный репутационный капитал, доступный родителям и обучающимся 24/7.
 - В) Социальные сети запрещены законом.

Г) Компьютеры излучают радиацию.

Ключи к тестовым заданиям: 1-Б, 2-Б, 3-Б, 4-Б, 5-Б, 6-Б, 7-Б, 8-Б, 9-Б, 10-Б, 11-Б, 12-Б, 13-Б, 14-Б, 15-Б, 16-Б, 17-Б, 18-Б, 19-Б, 20-Б, 21-Б, 22-Б, 23-Б, 24-Б, 25-Б.

Критерии и шкала оценивания:

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов