

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Гуманитарный институт

Кафедра английского языка

ТЕХНОЛОГИИ И ТРЕНИНГИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Учебный модуль по направлению подготовки 45.04.01 Филология
(профиль «Иностранные языки и межкультурная коммуникация»)
Фонд оценочных средств

ПРИНЯТО на заседании
Ученого совета ИГ УМ
Протокол №6 от 13.05.2017 г.
Зам. директора ИГ УМ
_____ М.С. Трофимова



РАЗРАБОТАЛ
к.ф.н., доцент кафедры АЯ
_____ О.А. Александрова
05.05.2017 г.

ПРИНЯТО на заседании кафедры АЯ
Протокол №9 от 10.05.2017 г.
Заведующий кафедрой АЯ
_____ Е.Ф. Жукова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Характеристика оценочного средства № 1. Устный опрос.
3. Характеристика оценочного средства № 2. Деловая игра.
4. Характеристика оценочного средства № 3. Собеседование.
5. Приложения.

Паспорт фонда оценочных средств
по модулю «Технологии и тренинги профессионального обучения»
для направления подготовки 45.04.01 – «Филология»
(профиль «Иностранные языки и межкультурная коммуникация»)

Модуль, раздел (в соответствии с РП)	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС		
		Вид оценочного средства	Кол-во вариантов в задании	Кол-во вопросов (всего)
1. Социально-этические основы филологической деятельности.	ОК-2 ОПК-1 ПК-10 ПК-11 ПК-12	Устный опрос	1	20
2. Инновационные методы и технологии в образовательном процессе. Принципы пассивного, активного и интерактивного обучения: индивидуализация; гибкость; элективность; контекстный подход. Преимущества и недостатки дистанционного обучения.	ОК-2 ОПК-1 ПК-10 ПК-11 ПК-12	Устный опрос	1	20
3. Этапы познавательной деятельности человека в условиях проблемной ситуации. Развитие сотрудничества.	ОК-2 ОПК-1 ПК-10 ПК-11 ПК-12	Устный опрос	2	34
		Деловая игра	1	–
4. Тренинг как организационная форма профессионального образования. Тренинги и технологии самопрезентации. Социально-психологический тренинг. Технологии и тренинги развития когнитивных процессов. Тренинги тайм менеджмента.	ОК-2 ОПК-1 ПК-10 ПК-11 ПК-12	Устный опрос	2	34
		Деловая игра	1	–
5. Принципы и пути саморазвития, формирования творческих подходов к решению проблем в профессиональной деятельности.	ОК-2 ОПК-1 ПК-10 ПК-11 ПК-12	Устный опрос	1	20
6. Технологии проведения самоанализа.	ОК-2 ОПК-1 ПК-10 ПК-11 ПК-12	Устный опрос	1	26
		Собеседование	1	20

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам модуля
2	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
3	Собеседование	Индивидуальная беседа студента и руководителя практики по результатам практики, основанная на вопросах	Вопросы к собеседованию

Характеристика оценочного средства №1

УСТНЫЙ ОПРОС

При оценке устных ответов магистрантов по модулю учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Умение делать анализ материала по предложенной схеме.
5. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Устный опрос используется при изучении всех разделов учебного модуля, причем по темам раздела №4 требуется четыре устных опроса (по подразделам).

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	5 мин
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	от 1 до 5 (в зависимости от объема контролируемого раздела и содержательности ответа магистранта)
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Обусловлена логикой и содержанием предыдущих ответов

Критерии оценки:	
«отлично» (90–100%) 9–10 баллов	прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа
«хорошо» (70–89%) 7–8 баллов	прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, допускается одна–две неточности в ответе, не всегда приводятся примеры, подтверждающие основные положения
«удовлетворительно» (50–69%) 5–6 баллов	знание основных процессов изучаемой предметной области, отличающихся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки анализа явлений, процессов, недостаточное умение давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободное владение монологической речью, логичностью и последовательностью ответа, допускается несколько ошибок в содержании ответа
«неудовлетворительно» (0–49%) 0–4 балла	ответ отсутствует или не раскрывает темы

Характеристика оценочного средства №2

ДЕЛОВАЯ ИГРА

Деловая игра используется как средство текущего контроля при изучении разделов 3 и 4.

ОПИСАНИЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ №1 «ДЕЛОВОЕ СОВЕЩАНИЕ»

Цель игры: отработка коммуникативных навыков делового общения в сложной ситуации. Игра может проводиться на русском или английском языке.

Игровая ситуация: переводческое агентство находится в сложном экономическом положении (резкое снижение прибыли и падение потребительского спроса, непопулярность услуг, неумелое использование внебюджетных поступлений, низкая заработная плата

сотрудникам, отсутствие грантов и прочих альтернативных финансовых источников, ветхая МТБ) и в связи этим на совещании следует обсудить набор корректирующих действий переводческого агентства.

Магистранты получают задание заранее, чтобы подготовить свои аргументы, предложения и тексты.

Коммуникативные роли:

– группа переводчиков (4-5 чел.) и группа редакторов/корректоров (2-3 чел.) представляют картину положения дел в учреждении культуры и аргументы для критики руководства;

– руководитель и менеджер готовят небольшие выступления, в которых реагируют на замечания переводчиков, редакторов, корректоров и каждый отвечает на них в силу своей компетентности;

– группа экспертов (4-5 чел.) вносят предложения по выходу из кризисной ситуации, которые обсуждаются участниками совещания.

– Ведущий/председатель руководит совещанием.

Во время совещания рассматриваются и обсуждаются различные предложения по выходу из сложившегося положения. Если, по мнению ведущего, цель совещания достигнута, подводятся итоги работы. Если выработка решения не получается, можно упростить задачу, изменив предлагаемые обстоятельства. В заключение формулируется итоговое решение и записывается в форме резолюции.

В оценке каждого магистранта рекомендуется учитывать как мнение преподавателя, так и мнение студентов.

Оценивание результатов деловой игры магистрантами (наблюдателями)

Критерии оценки	Шкала оценивания в баллах			
	0	1	2	3
Демонстрация коммуникативных навыков				
Владение навыками деловой речи				
Аргументирование своей позиции				
Продуктивность предложений (высказываний, мнений)				
Выполнение коммуникативной роли				

ОПИСАНИЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ №2
«НАБОР СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЮ»

Цель игры: оценить деловые коммуникативные навыки магистрантов, навыки деловой речи, умение эффективно позиционировать себя.

Игровая ситуация: выходит объявление об открытии новой организации, которой требуется набрать новый штат из молодых сотрудников (профиль организации, спектр деловых качеств и список профессиональных требований к сотрудникам может варьироваться).

Коммуникативные роли: руководитель организации и менеджер по персоналу (всего 2 чел.); кандидаты на вакантные должности (остальные магистранты).

Ведущий делает объявление об открытии организации, которое заранее формулирует руководство новой фирмы. Участники игры готовят и корректируют собственные резюме для

данной организации и представляют их во время деловой встречи. Каждый кандидат проходит собеседование, где зачитываются резюме, обсуждаются деловые и личные качества претендентов, оплата и условия труда. От руководства требуется выяснить насколько подходит каждый кандидат на вакантную должность, их умение находить выход из ситуаций в сфере деловой коммуникации, тогда как для кандидата важно эффективно себя позиционировать, продемонстрировать деловые качества и удачно пройти собеседование.

После заслушивания всех претендентов, комиссия в составе руководства организации, удаляется на совещание и принимает решение о приеме на работу из числа прошедших собеседование.

Заключительный этап - подведение итогов. Руководство организации объявляет список принятых на вакантные должности, комментируя, чем мотивирован выбор. Преподаватель и другие магистранты оценивают работу каждого магистранта в соответствии с критериями, которые приведены в ФОС данного модуля.

Параметры оценочного средства	
Условия проведения деловой игры	
Предел длительности контроля знаний	1 ак. час
Предлагаемое количество тем	Количество тем для каждой игры – 1, но детали игры каждый раз меняются
Последовательность выборки тем	По выбору группы магистрантов при согласовании с преподавателем
Критерии оценки:	
«отлично» (90–100%) 14–15 баллов	Продemonстрировал коммуникативные навыки; Продemonстрировал знания по изучаемому разделу; Грамотно и профессионально аргументировал свою позицию; Использовал принципы делового общения и делового поведения; Проявил навыки деловой речи; Отлично выполнил свою коммуникативную роль
«хорошо» (70–89%) 11–13 баллов	Продemonстрировал коммуникативные навыки; Продemonстрировал некоторые знания по изучаемому разделу; Иногда аргументировал свою позицию; Использовал принципы делового общения и делового поведения; Проявил некоторые навыки деловой речи; Хорошо выполнил свою коммуникативную роль
«удовлетворительно» (50–69%) 7–10 баллов	Продemonстрировал некоторые коммуникативные навыки; Проявил слабые знания по изучаемому разделу; Редко аргументировал свою позицию; Проявил некоторые навыки деловой речи; Удовлетворительно выполнил свою коммуникативную роль
«неудовлетворительно» (0–49%) 0–6 баллов	Не справился с коммуникативной ролью, отказался от участия в деловой игре

СОБЕСЕДОВАНИЕ представляет собой индивидуальный ответ студента на вопрос и беседа по обсуждению этого ответа и сопутствующих ситуаций с преподавателем. Собеседование является завершающим средством оценки знаний, умений и навыков студента в сфере деловой коммуникации.

Характеристика оценочного средства №3

СОБЕСЕДОВАНИЕ

Собеседование используется как средство итогового контроля

Параметры оценочного средства	
Условия проведения собеседования	
Предел длительности контроля знаний	10–15 мин
Предлагаемое количество вариантов (вопросов)	1 вопрос для каждого магистранта
Последовательность выборки вопросов	случайная
Критерии оценки:	
«отлично» (90–100%) 27–30 баллов	– даны подробные ответы на все поставленные вопросы; – имеются глубокие знания по изучаемому модулю; – отличное умение использовать коммуникативные навыки и принципы делового общения в решении профессиональных задач; – приведено достаточное количество примеров, подтверждающих основные высказывания. – высокая психологическая готовность к работе в современных условиях (оцениваются мотивы, движущие магистрантом в работе, его понимание целей и задач, стоящих перед современным исследователем); – высокая степень самостоятельности; – высокое качество обработки полученных данных, их интерпретация; – высокая оценка работы магистранта над повышением своего профессионального уровня (оцениваются личные достижения); – высокая культура делового и научного общения; – высокий уровень интеллектуального, нравственного, личностного развития и др.; – высокие способности аргументированно обосновать и доказать собственную точку зрения на ту или иную проблематику; – положительное отношение магистранта к модулю в целом, к тренинговой работе.
«хорошо» (70–89%)	– дан хороший ответ; – имеются хорошие знания по модулю;

21–26 баллов	– хорошее умение использовать коммуникативные навыки и принципы делового общения в решении профессиональных задач; – приведено достаточное количество примеров, подтверждающих основные высказывания. – хорошая психологическая готовность к работе в современных условиях (оцениваются мотивы, движущие исследователем в работе, его понимание целей и задач, стоящих перед современным исследователем); – средняя степень самостоятельности; – среднее качество обработки полученных данных, их интерпретация; – средняя оценка работы магистранта над повышением своего профессионального уровня; – средняя культура делового и научного общения; – средний уровень интеллектуального, нравственного развития и др.; – средние способности аргументированно обосновать и доказать собственную точку зрения на ту или иную научную проблематику; – положительное отношение магистранта к тренинговой работе.
«удовлетворительно» (50–69%) 15–20 баллов	– даны ответы лишь на часть вопроса; – имеются слабые знания в исследуемой области филологии; – слабое умение использовать коммуникативные навыки и принципы делового общения в решении профессиональных задач; – приведено мало примеров, подтверждающих основные высказывания. – низкая психологическая готовность к работе в современных условиях (оцениваются мотивы, движущие исследователем в работе, его понимание целей и задач, стоящих перед современным исследователем); – низкая степень самостоятельности; – низкое качество обработки полученных данных, их интерпретация; – низкая оценка работы магистранта над повышением своего профессионального уровня; – низкая культура делового и научного общения; – слабые способности аргументированно обосновать и доказать собственную точку зрения на ту или иную научную проблематику; – слабо положительное отношение магистранта к тренинговой работе.
«неудовлетворительно» (0–49%)	– ответ отсутствует или: – очень слабые знания по модулю

Менее 15 баллов	– слабое умение использовать коммуникативные навыки и принципы делового общения в решении профессиональных задач; – не приведены примеры, подтверждающие основные высказывания. – очень низкая психологическая готовность к работе в современных условиях; – очень низкая степень самостоятельности; – очень низкое качество обработки полученных данных, их интерпретация; – очень низкая культура делового и научного общения; – не может аргументированно обосновать и доказать собственную точку зрения на ту или иную научную проблематику.
-------------------------------	--