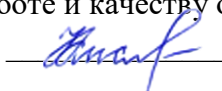


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
ФИО: Кислова Наталья Николаевна «Самарский государственный социально-педагогический университет»
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 31.08.2026 17:42:09
Уникальный программный ключ: 52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра психологии и социальной педагогики

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
 Н.Н. Кислова

Беляева Елена Викторовна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Супервизия в практике организационного консультирования»

Направление подготовки (специальность)
37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
«Психология и управленческое консультирование»

Квалификация выпускника
Магистр

Рассмотрено
Протокол № 11 от 30.06.2026 г.
Заседания кафедры психологии и социальной
педагогики

Одобрено
Начальник Управления образовательных
программ  Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Супервизия в практике организационного консультирования» разработан в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования – магистратуры по направлениям подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841, 38.04.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 952, основной профессиональной образовательной программой «Психология и управленческое консультирование» с учетом требований профессионального стандарта 03.008 Психолог в социальной сфере, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2023 г. N 716н, 03.018 Психолог-консультант, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 г. № 537н, 08.006 Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер), утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2022 г. № 731н, 08.018 Специалист по управлению рисками, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 апреля 2025 г. № 264н.

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции УК-6, ОПК-8 П, ПК-4 П.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1. Знает способы саморазвития, способы самоорганизации, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

Формулирует личные и профессиональные цели по методике SMART;

составляет индивидуальный план саморазвития с конкретными сроками и критериями выполнения;

выбирает релевантные ресурсы для обучения (курсы, книги, наставники) под поставленные цели

УК-6.2. Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности для её совершенствования

Составляет иерархию целей по степени значимости для личностного и профессионального развития;

дифференцирует краткосрочные и долгосрочные приоритеты с учётом ресурсов и ограничений

УК-6.3. Владеет навыками самоорганизации и методами саморазвития для совершенствования собственной деятельности

Демонстрирует системную способность планировать, контролировать и оптимизировать собственную деятельность, используя осознанный набор техник самоорганизации и саморазвития

ОПК-8 П. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога

ОПК-8.1 П. Знает модели и методы супервизии

Знает основные модели супервизии и сферы их применения

ОПК-8.2 П. Умеет использовать профессиональную рефлекссию для повышения уровня компетенции

Умеет выявлять зоны роста и формулирует цели саморазвития; корректировать профессиональную деятельность на основе рефлексивного анализа

ОПК-8.3 П. Владеет навыками получения и предоставления обратной связи

Владеет техникой конструктивной обратной связи в профессиональном общении

ПК-4 П. Готовность к определению целей и осуществлению консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.1 П Знает особенности определения целей осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Знает специфику целеполагания в психологическом консультировании

ПК-4.2 П Умеет определять цели осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Умеет профессионально выявлять и формулировать цели консультирования в разных сферах (личность, отношения, группы, коммуникация); трансформировать субъективные жалобы клиента в конструктивные рабочие цели

ПК-4.3 П Владеет избранными техниками определения целей, осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Владеет техниками индивидуального консультирования

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Расходные материалы: канцелярские товары – бумага, ручка

Доступ к дополнительным справочным материалам: не требуется

Нормы времени: 2 часа

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ОПК-8 П. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога

ПК-4 П. Готовность к определению целей и осуществлению консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-6.1. Знает способы саморазвития, способы самоорганизации, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

УК-6.2. Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности для её совершенствования

УК-6.3. Владеет навыками самоорганизации и методами саморазвития для совершенствования собственной деятельности

ОПК-8.1 П. Знает модели и методы супервизии

ОПК-8.2 П. Умеет использовать профессиональную рефлексия для повышения уровня компетенции

ОПК-8.3 П. Владеет навыками получения и предоставления обратной связи

ПК-4.1 П Знает особенности определения целей осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.2 П Умеет определять цели осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.3 П Владеет избранными техниками определения целей, осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Формулирует личные и профессиональные цели по методике SMART; составляет индивидуальный план саморазвития с конкретными сроками и критериями выполнения; выбирает релевантные ресурсы для обучения (курсы, книги, наставники) под поставленные цели

Составляет иерархию целей по степени значимости для личностного и профессионального развития; дифференцирует краткосрочные и долгосрочные приоритеты с учётом ресурсов и ограничений

Демонстрирует системную способность планировать, контролировать и оптимизировать собственную деятельность, используя осознанный набор техник самоорганизации и саморазвития

Знает основные модели супервизии и сферы их применения

Умеет выявлять зоны роста и формулирует цели саморазвития; корректировать профессиональную деятельность на основе рефлексивного анализа

Владеет техникой конструктивной обратной связи в профессиональном общении

Знает специфику целеполагания в психологическом консультировании

Умеет профессионально выявлять и формулировать цели консультирования в разных сферах (личность, отношения, группы, коммуникация); трансформировать субъективные жалобы клиента в конструктивные рабочие цели

Владеет техниками индивидуального консультирования

Тип (форма) задания: тест

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Тест по дисциплине «Супервизия в практике организационного консультирования»

Вариант 1

Какова основная цель супервизии в организационном консультировании?

- а) контроль за соблюдением трудовой дисциплины;
- б) профессиональное развитие и поддержка консультанта, повышение качества работы;
- в) подготовка отчётности для руководства организации;
- г) замена индивидуального психологического консультирования.

Какая из перечисленных функций НЕ относится к ключевым функциям супервизии?

- а) образовательная (обучение и передача знаний);
- б) поддерживающая (эмоциональная поддержка);
- в) административная (контроль и оценка работы);
- г) психотерапевтическая (лечение личностных проблем супервизируемого).

Что такое «баллиновская группа» в контексте супервизии?

- а) форма групповой супервизии, фокусирующаяся на анализе взаимоотношений «консультант – клиент»;
- б) метод индивидуальной супервизии с использованием ролевых игр;
- в) техника когнитивно-поведенческой терапии;
- г) способ администрирования консультационной службы.

Какой формат супервизии предполагает анализ уже завершённой работы консультанта?

- а) очная супервизия (наблюдение в реальном времени);
- б) заочная супервизия (разбор кейсов по описанию);
- в) очно-заочная супервизия;
- г) интервью (взаимодействие равных коллег).

Что является ключевым элементом контракта в супервизии?

- а) размер гонорара супервизора;
- б) чёткое определение целей, ролей, границ и конфиденциальности;
- в) график отпусков супервизируемого;
- г) перечень используемых психотерапевтических методик.

Какой стиль супервизии ориентирован на развитие автономии и рефлексии супервизируемого?

- а) директивный (инструктирующий);
- б) фасилитативный (поддерживающий);
- в) оценочный (инспекционный);
- г) авторитарный.

Что понимается под «контрпереносом» в супервизии?

- а) перенос чувств клиента на консультанта;
- б) эмоциональные реакции супервизора на супервизируемого, связанные с его личным опытом;
- в) сопротивление супервизируемого процессу супервизии;
- г) конфликт между супервизором и клиентом.

Какой из принципов является обязательным для супервизии?

- а) публичность обсуждений;
- б) конфиденциальность и безопасность пространства;
- в) обязательная запись сеансов на видео;
- г) участие третьих лиц в сессии.

Что такое «интервизия»?

- а) супервизия, проводимая внешним консультантом;
- б) взаимная супервизия равных по статусу коллег без ведущего;
- в) индивидуальная супервизия с супервизором высшего ранга;
- г) форма аттестации персонала.

Какой фактор снижает эффективность супервизии?

- а) регулярность встреч;
- б) отсутствие доверия и открытости в отношениях супервизор – супервизируемый;
- в) использование структурированных методик анализа случаев;
- г) чёткое следование контракту.

Вариант 2

Что отличает супервизию от менторства/наставничества?

- а) супервизия фокусируется исключительно на личных проблемах супервизируемого;
- б) супервизия ориентирована на анализ профессиональной практики и развитие компетенций;
- в) супервизия не требует контракта;
- г) супервизия всегда проводится в групповой форме.

Какой уровень супервизии предполагает поддержку в рамках первичной профессиональной адаптации?

- а) сертификационный (для подтверждения квалификации);
- б) базовый (лично-профессиональная поддержка);
- в) экспертный (для супервизоров высшего уровня);
- г) исследовательский.

Что входит в компетенцию супервизора?

- а) решение личных проблем супервизируемого;
- б) анализ случаев, обратная связь, обучение методам работы;
- в) кадровые решения (увольнение, повышение);
- г) ведение клиентской базы супервизируемого.

Какой метод чаще всего используется в супервизии для анализа случая?

- а) гипноз;
- б) структурированный разбор кейса (описание, вопросы, рефлексия);
- в) арт-терапия;
- г) тестирование интеллекта.

Что означает «границы супервизии»?

- а) географическое местоположение супервизорской сессии;
- б) чёткое разделение зон ответственности супервизора и супервизируемого, темы и методы работы;
- в) возраст супервизируемого;
- г) длительность сессии.

Какая роль супервизора предполагает передачу знаний и навыков?

- а) фасилитатор (создатель безопасного пространства);
- б) учитель/наставник;
- в) наблюдатель;
- г) администратор.

Что такое «рабочий альянс» в супервизии?

- а) договор о материальной ответственности;
- б) доверительные партнёрские отношения супервизора и супервизируемого, направленные на профессиональный рост;
- в) соглашение о неразглашении коммерческой тайны организации;
- г) коллективный трудовой договор.

Какой аспект супервизии помогает предотвратить выгорание консультанта?

- а) поддерживающая функция (эмоциональная опора);
- б) строгое соблюдение регламента;
- в) частая смена супервизоров;
- г) акцент на ошибках супервизируемого.

Что НЕ является критерием эффективности супервизии?

- а) повышение компетентности супервизируемого;
- б) улучшение качества консультационной работы;
- в) полное устранение тревоги у супервизируемого;
- г) развитие рефлексивных навыков.

Какой принцип этики обязателен для супервизора?

- а) раскрытие личной информации супервизируемого коллегам;
- б) уважение достоинства и конфиденциальность;
- в) навязывание собственного мировоззрения;
- г) критика личности супервизируемого.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Вариант 1:

1 — б; 2 — г; 3 — а; 4 — б; 5 — б; 6 — б; 7 — б; 8 — б; 9 — б; 10 — б.

Вариант 2:

1 — б; 2 — б; 3 — б; 4 — б; 5 — б; 6 — б; 7 — б; 8 — а; 9 — в; 10 — б.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Оценка ответов осуществляется в соответствии с представленными критериями.

Оценка степени сформированности результатов обучения производится по шкале:

Менее 56 баллов – низкий уровень (неудовлетворительно);

56-70 баллов – пороговый уровень (удовлетворительно);

71-85 – продвинутый уровень (хорошо);

86-100 – высокий уровень (отлично).