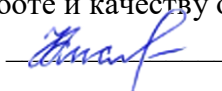


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
ФИО: Кислова Наталья Николаевна «Самарский государственный социально-педагогический университет»
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
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

Панарина Лариса Юрьевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Проектирование и практика проведения тренинга в организации»

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 «Проектирование и практика проведения тренинга в организации» 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-3, ОПК-10 П, ПК-4 П.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде

Знает принципы эффективного взаимодействия в команде

УК-3.2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

Умеет выявлять особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3. Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели

Владеет навыками ведения устных и письменных переговоров

УК-3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение

Знает принципы целеполагания и методы постановки целей

Умеет анализировать последствия собственных действий

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов работы команды, соблюдает этические нормы взаимодействия

Владеет навыками командной презентации результатов

ОПК-10 П. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования

ОПК-10.1 П. Определяет потребности в обучении и развитии:

- знает концепции личностного и профессионального развития, основные подходы к планированию профессиональной карьеры;

- умеет выявлять и анализировать информацию о потребностях обучающихся с помощью интервью и анализа документации в образовательном процессе;

- владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития

Знает методологию анализа потребностей в обучении, принципы выявления пробелов в знаниях и навыках

ОПК-10.2 П. Создает программу обучения:

- знает психологические теории обучения, воспитания, развития;

- умеет использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных и профессиональных особенностей обучающихся, а также особых социальных групп населения;

- владеет приемами диагностики психологических проблем в педагогической деятельности и методами их разрешения

Умеет проектировать структуру образовательной программы, разрабатывать учебные планы и рабочие программы

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 закономерности развития групповых процессов, особенности коммуникативных паттернов

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

Умеет выделять ключевые проблемы клиента, формулировать конкретные цели консультирования

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

Владение методами коррекции коммуникативных паттернов

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-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-10 П. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования

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-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде

УК-3.2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3. Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели

УК-3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов работы команды, соблюдает этические нормы взаимодействия

ОПК-10.1 П. Определяет потребности в обучении и развитии:

- знает концепции личностного и профессионального развития, основные подходы к планированию профессиональной карьеры;

- умеет выявлять и анализировать информацию о потребностях обучающихся с помощью интервью и анализа документации в образовательном процессе;

- владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития

ОПК-10.2 П. Создает программу обучения:

- знает психологические теории обучения, воспитания, развития;

- умеет использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных и профессиональных особенностей обучающихся, а также особых социальных групп населения;

- владеет приемами диагностики психологических проблем в педагогической деятельности и методами их разрешения

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:

Знает принципы эффективного взаимодействия в команде

Умеет выявлять особенности поведения и общения разных людей

Владеет навыками ведения устных и письменных переговоров

Знает принципы целеполагания и методы постановки целей

Умеет анализировать последствия собственных действий

Владеет навыками командной презентации результатов

Знает методологию анализа потребностей в обучении, принципы выявления пробелов в знаниях и навыках

Умеет проектировать структуру образовательной программы, разрабатывать учебные планы и рабочие программы

Знает закономерности развития групповых процессов, особенности коммуникативных паттернов

Умеет выделять ключевые проблемы клиента, формулировать конкретные цели консультирования

Владение методами коррекции коммуникативных паттернов

Тип (форма) задания: тест

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Тест по дисциплине «Проектирование и практика проведения тренинга в организации»

Вариант 1

Какова первоочередная задача на этапе предтренинговой диагностики?

а) составление списка участников;

б) выявление потребностей заказчика и участников, формулирование целей тренинга;

в) подбор помещения для проведения тренинга;

г) разработка раздаточных материалов.

Какой тип тренинга предполагает участие сотрудников одной организации с учётом её корпоративных стандартов?

- а) открытый тренинг;
- б) корпоративный тренинг;
- в) индивидуальный тренинг;
- г) онлайн-тренинг.

Что является ключевым отличием тренинга от других форм обучения (лекции, семинара)?

- а) преобладание теоретической части;
- б) минимальная продолжительность;
- в) акцент на практической отработке навыков и моделировании ситуаций;
- г) отсутствие обратной связи.

Какой метод предполагает анализ и обсуждение гипотетических или реальных ситуаций?

- а) лекция;
- б) рассмотрение практических ситуаций (кейсов);
- в) медитация;
- г) тестирование.

Что входит в задачи заключительной части тренинга?

- а) знакомство участников;
- б) закрытие всех процессов, подведение итогов, получение обратной связи;
- в) разбор сложных кейсов;
- г) назначение домашнего задания.

Какой метод обучения предполагает воспроизведение участниками «поведенческой модели» профессионального поведения?

- а) ролевая игра;
- б) поведенческое моделирование;
- в) мозговой штурм;
- г) дискуссия.

Что такое «посттренинг»?

- а) вступительная часть тренинга;
- б) этап закрепления результатов, применения навыков на практике после основного тренинга;
- в) финальный тест по итогам тренинга;
- г) встреча тренера с заказчиком до начала тренинга.

Какая схема размещения участников способствует активному взаимодействию в группе?

- а) «аудитория» (ряды стульев);
- б) «круглый стол» или «подкова»;
- в) хаотичное размещение;
- г) только за отдельными столами.

Что влияет на выбор метода обучения в тренинге?

- а) исключительно предпочтения тренера;
- б) цели обучения, особенности аудитории, ресурсы и время;
- в) время года;
- г) наличие проектора.

Что является критерием эффективности тренинга?

- а) количество раздаточных материалов;
- б) позитивное настроение участников;
- в) достижение поставленных целей, изменение поведения/навыков участников;
- г) длительность тренинга.

Вариант 2

Что должен сделать тренер на этапе работы с запросом заказчика?

- а) сразу предложить готовую программу без уточнений;
- б) выслушать запрос, задать уточняющие вопросы, совместно сформулировать цели;
- в) отказаться от тренинга, если запрос неясен;
- г) передать запрос методисту.

Какой метод предполагает отработку учебной тематики на основе ситуаций, моделирующих профессиональную деятельность?

- а) деловая игра;
- б) рассказ;
- в) викторина;
- г) просмотр видео.

Что важно учесть при формировании группы для тренинга?

- а) только возраст участников;
- б) уровень компетенций, должности, мотивацию, психологические особенности;
- в) цвет одежды;
- г) место жительства.

Какой элемент НЕ входит в структуру типового тренинга?

- а) вводная часть (знакомство, правила, цели);
- б) основная часть (отработка навыков, кейсы, игры);
- в) заключительная часть (итоги, обратная связь);
- г) обязательный перерыв на обед.

Что такое «обратная связь» в тренинге?

- а) пересказ материала участниками;
- б) информация о результатах действий участника, помогающая скорректировать поведение/навыки;
- в) жалоба участника на тренера;
- г) анонс следующего тренинга.

Какой метод подходит для развития навыков межличностного общения?

- а) чтение текста вслух;
- б) ролевые игры и поведенческое моделирование;
- в) заполнение таблиц;
- г) письменный экзамен.

Что относится к задачам предтренингового этапа?

- а) проведение итоговой оценки;
- б) анализ потребностей, согласование программы, подготовка материалов;
- в) награждение участников;
- г) публикация отчёта в СМИ.

Какой фактор снижает эффективность тренинга?

- а) чёткая постановка целей;
- б) несоответствие содержания потребностям участников;
- в) использование интерактивных методов;
- г) своевременная обратная связь.

Что такое «модульное обучение» в контексте тренингов?

- а) обучение только в онлайн-формате;
- б) разбиение программы на самостоятельные блоки (модули), которые можно изучать отдельно;
- в) обучение без заданий;
- г) обучение одним тренером нескольких групп одновременно.

Что важно для удержания внимания участников во время тренинга?

- а) монотонная речь тренера;
- б) чередование методов (дискуссии, игры, кейсы), визуальные средства, практическая направленность;
- в) длительные теоретические блоки;
- г) запрет на вопросы.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Вариант 1:

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

Вариант 2:

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