

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Анисовна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 04.06.2026 11:31:50
Уникальный программный ключ:
с45abcе04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического
факультета,
д.п.н., доцент
Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Методологические основы тренинговой работы в организации

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется во 2 семестре

37.04.01 Психология
Психология кадрового менеджмента
2026
очная

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Методологические основы тренинговой работы в организации»

3. Разработчик Козловская Н.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

4. Проведена экспертиза
ФОС. Члены экспертной
группы:

Председатель

Терещенко Э.В., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя

Гадецкая Яна Юрьевна, руководитель ООО «Агентство развития личности и бизнеса

Эталон»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Методологические основы тренинговой работы в организации».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: И Д - 1 п к - з Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	С трудом анализирует существующие варианты оказания психологической помощи руководителям и сотрудникам организации, не может выделить адекватные задачам и ситуации способы и технологии психологического воздействия	Слабо анализирует существующие варианты оказания психологической помощи руководителям и сотрудникам организации, допускает серьезные ошибки при определении способов и технологий психологического воздействия	Анализирует существующие варианты оказания психологической помощи руководителям и сотрудникам организации, выделяет адекватные задачам и ситуации способы и технологии психологического воздействия, однако может допускать несущественные ошибки	Анализирует существующие варианты оказания психологической помощи руководителям и сотрудникам организации и выделяет адекватные задачам и ситуации способы и технологии психологического воздействия. Обосновывает свои действия.
И Д - 2 п к - з Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	С трудом выбирает адекватные задачам тренинговые технологии для психологического сопровождения сотрудников организации, направленные на повышение внутренних коммуникаций персонала, допускает грубые ошибки в ответе	Испытывает сложности в выборе тренинговых технологий для психологического сопровождения сотрудников организации, направленные на повышение внутренних коммуникаций персонала	Выбирает адекватные задачам тренинговые технологии для психологического сопровождения сотрудников организации, направленные на повышение внутренних коммуникаций персонала, но может допускать ошибки	Выбирает адекватные задачам тренинговые технологии для психологического сопровождения сотрудников организации, направленные на повышение внутренних коммуникаций персонала, обосновывает свои действия и решения
И Д - 3 п к - з Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Испытывает серьезные затруднения в подборе программ тренинга	Подбирает из имеющихся программы тренинга, но допускает ошибки	Подбирает из имеющихся или самостоятельно готовит программы тренинга, но не может до конца аргументировать свой выбор	Свободно ориентируется в разных программах тренинга, предлагает собственные программы,
			свой выбор	соответствующие целям и задачам организации. Аргументирует

				свои решения
Компетенция: ПК-5 Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 _{ПК-5} На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	Не в состоянии точно определить вариант оказания психологической помощи на основе диагностики потребностей руководителя и сотрудников организации, соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи	С трудом определяет вариант оказания психологической помощи на основе диагностики потребностей руководителя и сотрудников организации; не может точно соотнести запрос клиента с методами индивидуальной психологической помощи	Достаточно точно определяет вариант оказания психологической помощи на основе диагностики потребностей руководителя и сотрудников организации; соотносит запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.	Точно определяет вариант оказания психологической помощи на основе диагностики потребностей руководителя и сотрудников организации; соотносит запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи. Аргументирует свой ответ.
И Д - 2 _{ПК - 5} Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнения, определения удовлетворенности работой	С трудом определяет методы обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов, не может применить их на практике	Определяет методы обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов, но применяет их на практике с трудом	Применяет методы обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов	Грамотно применяет методы обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов. Аргументирует свои решения.
И Д - 3 _{ПК - 5} Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной	Испытывает серьезные затруднения в подборе форм и методов индивидуальной и групповой психологической помощи в соответствии с запросом клиента, не может их реализовать на практике	С трудом подбирает, и реализовывает формы и методы индивидуальной и групповой психологической помощи в соответствии с запросом клиента, допускает серьезные ошибки	Правильно подбирает, создает и реализовывает формы и методы индивидуальной и групповой психологической помощи в соответствии с запросом клиента. Могут быть незначительные	Правильно подбирает, создает и реализовывает формы и методы индивидуальной и групповой психологической помощи в соответствии с запросом клиента. Обосновывает свои решения.
культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников			ошибки	

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он четко осознает свою роль в системе межличностного взаимодействия, анализирует стратегии поведения в группе; анализирует особенности поведения людей в группе, определяет статус и роль членов группы в системе межличностных отношений и учитывает на практике эти показатели; определяет эффективность групповой работы в тренинге; применяет основы социально-психологического тренинга в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет вести самостоятельный поиск научных источников по выделенной проблеме, анализировать полученный материал, но допускает неточности в ответе, выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга, но допускает незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, нарушает логическую последовательность в ответе на вопрос, с трудом выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он допускает грубые ошибки в ответе на вопросы, не владеет основным материалом темы, не может выбрать соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
Форма обучения очная Семестр 2			
1.	б	Человек часто употребляет в своей речи следующие слова-предикаты: «посмотрите», «яркий», «далеко», пользуется фразой «Решение проблемы уже вырисовывается», следовательно, его ведущей репрезентативной системой является: а) аудиальной б) визуальной в) кинестетической г) логической	ПК-3
2.	б	Очень быстрая речь ведущего тренинг: а) способствует изложению большего объема информации б) свидетельствует о внутреннем напряжении и нервозности в) способствует лучшему пониманию содержания г) поддерживает внимание и интерес слушающих	ПК-3
3.	г	Коммуникативная конгруэнтность подразумевает: а) соответствие интонации содержанию речи б) соответствие речи ведущей репрезентативной системе собеседника в) согласованность мимики, поз, интонации речи г) соответствие вербального сообщения невербальным проявлениям	ПК-3
4.	в	К техникам активного слушания не относится: а) перефразирование б) резюмирование в) помощь в формулировке фразы г) отражение чувств собеседника	ПК-3
5.	в	Обратная связь, прежде всего, является фактором: а) развития группы б) изменения участников в) управления группой г) распределения ролей в группе	ПК-3

6.	в	Когда участники задают вопросы тренеру, направленные на демонстрацию собственных знаний, ведущему целесообразно: а) ответить на вопросы б) переадресовать вопросы другим участникам группы в) попросить автора ответить на собственный вопрос г) оставить вопрос без внимания	ПК-3
7.	в	Первоначальную диагностику участников тренер осуществляет на фазе: а) сотрудничества б) агрессии в) ориентации и зависимости г) завершения	ПК-3
8.	г	Первые «заявки» на социальную нишу в группе осуществляются на фазе: а) ориентации и зависимости б) умирания группы в) устойчивой работоспособности г) «притирки» и конфликта	ПК-3
9.	г	Самый продолжительный этап содержательной работы в тренинге приходится на фазу: а) агрессии б) умирания в) ориентации и зависимости г) сотрудничества и целенаправленной деятельности	ПК-3
10.	б	Способ организации разыгрывания ролей, когда роль главного героя поочередно исполняется всеми участниками группы, называется: а) «дублирование» б) «ротация ролей» в) «отражение» г) «параллель»	ПК-3
11.	а б	К основным условиям, критериям отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга относятся: а) Низкий уровень саморегуляции, социальной зрелости б) Психическая болезнь в) Выраженная акцентуация характера	ПК-3

		а) Замедленность психических реакций б) Кризисная жизненная ситуация в) Завышенная самооценка, неадекватное стремление к лидерству	
12.	б	Рекомендуемое количество участников тренинга: а) 30-35 человек б) 8-15 человек в) 25-30 человек	ПК-3
13.	а	По какой причине происходит ограничение количества участников тренинговой группы? а) в больших группах происходит спонтанное разделение всех участников на подгруппы, что снижает эффективность тренинговой работы б) в больших группах отмечается чрезмерно высокая активность при межличностном взаимодействии участников тренинга в) в больших группах мало времени на отработку упражнений	ПК-3
14.	а	Социально-психологический тренинг представляет собой: а) метод преднамеренных изменений б) метод психологического консультирования в) современный вид молодежного досуга г) обучающую программу	ПК-3
15.	г	Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает а) принцип взаимодействия в стиле диалога б) принцип гомогенности в) принцип качественного состава тренинговых групп г) принцип постоянной обратной связи	ПК-3
16.	г	Упражнение, в котором ведущий называет число, равное или меньшее количеству участников, необходимо одновременно встать числу людей, названному ведущим, при этом нельзя переговариваться, направлено на все за исключением: а) командное взаимодействие б) выявление лидерства в) развитие эмпатийности г) выявление инициативных, ответственных участников	ПК-3

17.	а	Способ организации разыгрывания ролей, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ними, называется: а) «аквариум» б) «зеркало» в) «дублирование» г) «параллель»	ПК-3
18.		Преимущества групповой формы работы	ПК-3
19.		Назовите принципы предоставления обратной связи в процессе групповой работы	ПК-3
20.	б	В тренинге изменения происходят: а) в начале работы группы б) в ходе работ группы в) по окончании тренинга г) в ходе анализа варианта решений	ПК-3
21.	в	Социально-психологические тренинги может проводить а) любой желающий б) только специалист с медицинским образованием в) только специалист, прошедший подготовку по направлению социально-психологических тренингов	ПК-5
22.	а б г	К активным групповым методам социально-психологического тренинга относят: а) дискуссионные методы б) игровые методы в) психоанализ г) сензитивный тренинг	ПК-5
23.	а	Вмешательство ведущего в групповые процессы в затруднительных ситуациях обусловлено выполнением им следующей функции: а) посреднической б) аналитической в) руководящей г) экспертной	ПК-5
24.	г	Предоставление информации и оценка происходящего в группе относится к следующей функции ведущего: а) аналитической	ПК-5

		б) руководящей г) посреднической д) экспертной	
25.	г	Раскрытие психологических понятий, описание случаев, анализ конкретной складывающейся в группе ситуации, происходит через: а) анализ ситуации б) диагностику г) групповую дискуссию д) информирование	ПК-5
26.	а	Упражнение, в котором необходимо угадать количество рук, приложенных к спине, направлено на развитие: а) сензитивности б) рефлексии г) группового сплочения д) креативности	ПК-5
27.	б	Упражнение, в котором без предварительной договоренности должны одновременно подняться количество участников, равное названному числу ведущим, не позволяет выявить: а) невербальное взаимодействие участников б) социальную лень участников г) организованность группы д) лидерство, инициативность	ПК-5
28.		Что собой представляет групповая дискуссия как метод социально-психологического тренинга	ПК-5
29.	а	Дать возможность членам группы уделить большее внимание тому, что они переживают непосредственно в данный момент, с целью осознания и интеграции отвергаемых частей собственной личности: а) парадигма гештальт-тренинга б) парадигма трансактного тренинга г) парадигма поведенческого тренинга д) парадигма психодрамматического тренинга	ПК-5
30.	б	Тренинговый метод – это а) способ достижения цели, осуществления познания, освоения и	ПК-5

		преобразования объектов действительности а) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих б) способ познания действительности посредством участия в групповой работе	
31.	а	Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием игры – а) игровая терапия б) арттерапия в) психодрама	ПК-5
32.	г	Прогноз результатов тренинга затруднен в связи с неизвестностью: а) личности тренера б) содержания тренинга в) стиля ведения тренинга г) взаимоотношений в тренинговой группе	ПК-5
33.	б	Методы, используемые в тренинге бихевиористами: а) расщепления и структурирования б) позитивного и отрицательного подкрепления в) наказания, систематической десенсибилизации	ПК-5
34.	в	Выбор того или иного методического приема в тренинге определяется факторами а) содержанием тренинга, особенностями группы б) особенностями ситуации, возможностями тренера в) все ответы верны	ПК-5
35.	б	Наличие протагониста характерно для: а) психогимнастики б) психодраматических приемов в) ролевой игры г) дебрифинга	ПК-5
36.	в	Процесс, обратный инструктажу, называется: а) групповой дискуссией б) брейнстормингом в) дебрифингом г) психогимнастикой	ПК-5
37.	б	Работа ведущего с личностными особенностями участников группы направлена	ПК-5

		в первую очередь на: а) помощь в самопознании, самопонимании и самопринятии б) на коррекцию Я-концепции в) развитие рефлексии г) развитие коммуникативной компетентности	
38.	б	К основным принципам работы в тренинговой группы не относится: а) Принцип добровольности б) Принцип аутентичности в) Принцип конфиденциальности г) Принцип равного доверительного общения д) Принцип активности	ПК-5
39.	г	Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает а) принцип взаимодействия в стиле диалога б) принцип гомогенности в) принцип качественного состава тренинговых групп г) принцип постоянной обратной связи	ПК-5
40.		Преимущества групповой психологической работы	ПК-5
41.		Определите функции ведущего социально-психологического тренинга	ПК-5
42.		Требования, предъявляемые к ведущему группы	ПК-5
43.	а	Способ социально-психологического воздействия, основывающийся на системе логических доказательств, и предполагающий, что человек, на которого направлено воздействие, будет критически осваивать, сознательно принимать или не принимать поступающую извне информацию называется а) Убеждение б) Внушение в) Подражание г) Заражение	ПК-5
44.	в	Групповая динамика – это: а) комплекс, направленный на развитие личности б) комплекс, направленный на развитие группы в) комплекс социально-психологического взаимодействия между участниками группы; развитие или движение группы во времени	ПК-5

45.		Определите этические принципы тренинговой работы	ПК-5
46.	в	Форма активного обучения, основной направленностью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков: а) тренинг как форма дрессуры б) тренинг как тренировка в) тренинг как форма активного социально-психологического обучения г) тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем	ПК-5
47.		Назовите основные стадии развития группы тренинга	ПК-5
48.		Охарактеризуйте этапы социально-психологического тренинга	ПК-5
49.		Что означает качественный состав тренинговой группы?	ПК-5
50.		Что значит количественный состав тренинговой группы?	ПК-5

