

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Институт психологии и образования
Центр дополнительного образования и развития квалификаций

УТВЕРЖДАЮ



Проректор
_____ И.А. Хайруллин
(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

**Программа профессиональной переподготовки
Корпоративное активное обучение
(бизнес тренер)**

Руководитель программы

И.И. Голованова

Казань – 2025

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Формирование у участников программы обучения системы тренерских компетенций.

1.2. Характеристика нового вида профессиональной деятельности и (или) присваиваемой квалификации

а) Область профессиональной деятельности:

Развитие участников профессиональной деятельности методами группового обучения (формирование знаний, отработка умений и навыков, передача техник и технологий осуществления профессиональной деятельности, развитие компетенций – осуществление просветительской деятельности)

б) Объекты профессиональной деятельности:

процессы корпоративного обучения (бизнес-тренинга), развитие персонала, педагогическая экспертиза и мониторинг.

в) Виды профессиональной деятельности:

- педагогическая;
- проектная;
- методическая;
- организационно-управленческая;
- просветительская;
- сопровождения.

г) Выпускник, освоивший программу профессиональной переподготовки, готов решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

- Проектирование и проведение корпоративного обучения
- Методическое обеспечение корпоративного обучения

д) формируемые компетенции:

Способность моделировать, проектировать, осуществлять и оценивать программы корпоративного обучения (бизнес-тренинга) для реализации конкретной цели и задач заказчика

1.3. Планируемые результаты обучения

1.3.1. Перечень новых профессиональных компетенций, формирующихся в результате освоения программы:

Слушатель в результате освоения программы должен обладать следующими компетенциями в области проведения корпоративного обучения:

- Способностью и готовностью проектировать и проводить корпоративное обучение для реализации конкретной цели и задач заказчика;
- Способностью и готовностью проводить оценку эффективности корпоративного обучения

1.3.2. Планируемые знания и умения, обеспечивающие формирование новых компетенций:

Слушатель, успешно освоивший программу, должен **знать**:

- Нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие проведение корпоративного обучения
- Основные методические и научные подходы к подготовке и проведению корпоративного обучения
- Основные виды и формы корпоративного обучения
- Принципы андрагогики
- Специализированные программные продукты для проведения корпоративного обучения
- Основные технологические схемы корпоративного обучения (бизнес-тренинга)
- Специализированные программные продукты и информационные ресурсы для поиска и систематизации данных и информации
- Методы и инструменты визуализации информации

- Техники управления групповой динамикой
- Техники коммуникации
- Этика делового общения
- Нормативные правовые акты и локальные нормативные акты, регулирующие порядок доступа к документации, содержащей персональные данные, государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну
- Источники формирования компетенций

Слушатель, успешно освоивший программу, должен **уметь**:

- Анализировать запросы (пожелания, требования) заказчиков на проведение корпоративного обучения
- Исследовать уровень профессиональных знаний, умений и навыков участников корпоративного обучения
- Разрабатывать/составлять программу корпоративного обучения
- Планировать организационные, материально-технические и методические ресурсы для проведения корпоративного обучения
- Разрабатывать методические рекомендации для бизнес-тренера по проведению корпоративного обучения
- Разрабатывать практические задания, упражнения и ситуационные модели, учебно-методические материалы для использования участниками в процессе корпоративного обучения
- Составлять (подбирать) учебно-методические материалы, используемые при проведении корпоративного обучения
- Применять инструменты и методы корпоративного обучения, практические задания, ситуационные модели и упражнения для эффективного усвоения материала
- Управлять процессом корпоративного обучения в соответствии с программой корпоративного обучения
- Применять инструменты визуальной демонстрации информации в процессе корпоративного обучения, в том числе с использованием специализированных программных продуктов
- Управлять проблемными ситуациями и процессом взаимодействия с участниками корпоративного обучения
- Подбирать методы, применять инструменты и формы оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков, полученных участниками в результате бизнес-обучения
- Определять ключевые показатели (компетенции), на изменение которых направлено бизнес-обучение
- Составлять отчет по результатам анализа оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков участников корпоративного обучения

1.4. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение (при необходимости)

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие высшее образование.

1.5. Программа разработана на основе:

- профессионального стандарта 1671 Утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.08.2024 № 418н

1.6. Форма обучения – очно-заочная.

1.7. Формат обучения – очный.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Наименование дисциплины	Трудоемкость, час.	Аудиторные занятия				Самостоятельная работа, час.	Промежуточная аттестация	
		Всего, час.	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		Зачет	Экзамен
Проектирование корпоративных учебных программ	75	23	2		21	52	+	
Современные технологии в корпоративном обучении	39	23	2		21	16	+	
Практикум по проведению тренинга	75	23			23	52	+	
Оценка эффективности обучения и обратная связь	75	23	2		21	52	+	
Итоговая аттестация	10							10
ИТОГО	274	92	6		86	172		10

2.2. Примерный календарный учебный график

Наименование дисциплины	Недели обучения											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	
Проектирование корпоративных учебных программ	л	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	
Современные технологии в корпоративном обучении	л	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	
Практикум по проведению тренинга	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20	
Оценка эффективности обучения и обратная связь	л	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	пр	
Итоговая аттестация	21											

2.3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ РАЗДЕЛОВ

Дисциплина 1. Проектирование корпоративных учебных программ

Цель освоения дисциплины

Научить обучающихся осуществлять подготовку, проектировать программы и разрабатывать методические материалы для корпоративного обучения.

Планируемые результаты освоения дисциплины

Слушатель должен знать:

- Нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие проведение корпоративного обучения
- Основные методические и научные подходы к подготовке и проведению корпоративного обучения
- Основные виды и формы корпоративного обучения
- Принципы андрагогики

Слушатель должен уметь:

- Анализировать запросы (пожелания, требования) заказчиков на проведение корпоративного обучения
- Исследовать уровень профессиональных знаний, умений и навыков участников корпоративного обучения
- Разрабатывать/составлять программу корпоративного обучения
- Планировать организационные, материально-технические и методические ресурсы для проведения корпоративного обучения
- Разрабатывать методические рекомендации для бизнес-тренера по проведению корпоративного обучения

Слушатель должен владеть:

- Прогнозированием результатов корпоративного обучения в соответствии с требованиями заказчика
- Способами, методами и инструментами сравнительного анализа запланированных и фактических результатов корпоративного обучения

Содержание дисциплины

Наименование темы	Лекции (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4
Тема 1. Тренинговый цикл: до и после тренинга	1.Тренинг как инструмент развития персонала. (2 ч.) <i>(Место тренинга в современной организации Стадии жизни организации. Уровни профессиональной зрелости сотрудников. Потребности в обучении в соответствии с этапом развития организации и технологии их</i>	1.Исследование (выявление) потребностей в обучении: технологии и опыт. (3 ч.) <i>(Переговоры с заказчиком как элемент организационной диагностики. Выявление организационного запроса, методы диагностики реальной бизнес-ситуации.)</i> 2.Формирование навыка как основная задача тренинга (3 ч.) <i>(Навык и его формирование. Способы обучения. Как появ-</i>	Формирование 1 этапа – проектировочного проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 1 «Тренинговый цикл: до и после тренинга»: • составление плана программы по выявлению потребностей в обучении. (12 ч.)

	выявлени. Выбор оптимальных методов и форм обучения в зависимости от целей и задач организационного развития. Особенности обучения взрослых. Оценка качества проведенного обучения.	ляется потребность в тренинге? Профиль компетенций. Модельные сессии по формированию навыков. Проектирование упражнений на формирование навыка). 3. Технологии выявления «узких мест» в компании вовремя предтренинговой диагностики. (3 ч.) (Консультационная компетентность тренера Технологии посттренингового сопровождения. Тренинговые и нетренинговые решения).	
Тема 2. Требования к эффективному тренингу		1. Специфика тренинга как формы (метода) обучения. (2 ч.) (Бизнес-тренинг: основные понятия. Требования к тренингу в конкретной компании. Как представить преимущества тренинга и формат тренинга участникам?) 2. Оценка и развитие основных тренерских компетенций. (2 ч.) (Портрет эффективного тренера. Ключевые компетенции тренера. Имидж тренера и тренерские роли. Какие роли тренера оптимальны для использования в конкретной компании. Специфика работы внутреннего тренера. Позиция тренера в компании.) 3. Перевод бизнес-задачи в результаты тренинга. (2 ч.) (7 типовых задач, которые решает корпоративное обучение. Цели и результаты тренинга. Процессный метод, функциональный метод. Что такое KPI сотрудников: показатели, как они связаны с обучением?)	Формирование 1 этапа – проектировочного проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 2 «Требования к эффективному тренингу»: • составление личного профиля тренера; • формулировка цели разрабатываемого тренинга. (20 ч.)
Тема 3. Дизайн обучающего мероприятия		1. Проектирование целостного тренинга. (2 ч.) (Разработка программ, «заточенных» под потребности организации. Подбор «модулей» и разработка процедур. Структура тренинга Планирование ресурсов тренинга Оформление	Формирование 1 этапа – проектировочного проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 3 «Дизайн обучающего мероприятия»: • разработка структуры тренинга/учебного мероприятия;

		<i>программы (дизайна) тренинга.)</i> 2.Проектирование тренингового модуля. (2 ч.) <i>(Построение учебного модуля на основе опыта участника. Модель Д. Колба. Элементы тренинговой сессии (динамика форм и методов работы). «Скелет» и «мясо» тренинга.)</i> 3. Проектирование упражнений. (2 ч.) <i>(Создание упражнений под бизнес-задачу. Рождение тренинга как творческий процесс и изобретение. ТРИЗ. Упражнение по созданию элементов тренинговых программ (дизайнов) участниками тренинга.)</i>	• составление структуры каждого модуля и чек-листа тренинга/учебного мероприятия, (20 ч.)
--	--	---	--

Оценка качества освоения дисциплины

Промежуточная аттестация: зачет в форме тестирования

Оценочные материалы (Примерные вопросы теста)

Слушателю необходимо выбрать 1 правильный ответ.

I. Знание (1 балл за каждый правильный ответ)

1. Какой нормативный правовой акт в РФ в первую очередь регулирует оказание образовательных услуг, в том числе в сфере корпоративного обучения?

- a) Трудовой кодекс РФ
- b) Гражданский кодекс РФ
- c) Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"
- d) Налоговый кодекс РФ

2. Какой из перечисленных подходов является одним из основных в подготовке и проведении корпоративного обучения?

- a) Бихевиористский подход
- b) Психоаналитический подход
- c) Марксистский подход
- d) Структуралистский подход

3. Какой вид корпоративного обучения предполагает активное вовлечение участников в процесс обучения через игры и упражнения?

- a) Лекция
- b) Семинар
- c) Тренинг
- d) Вебинар

4. Андрагогика – это наука о...

- a) Методах обучения детей
- b) Методах обучения взрослых
- c) Методах обучения животных
- d) Методах обучения роботов

II. Умения (2 балла за каждый правильный ответ)

5. Какой метод сбора информации наиболее эффективен для анализа запросов заказчика на проведение корпоративного обучения?

- a) Изучение годовых отчетов компании
- b) Проведение интервью с ключевыми заинтересованными лицами

- с) Анализ отзывов клиентов компании
- д) Все вышеперечисленное

6. Вы хотите оценить уровень знаний участников обучения перед тренингом. Какой метод оценки будет наиболее подходящим?

- а) Наблюдение за поведением участников в группе
- б) Проведение письменного тестирования или анкетирования
- с) Анализ должностных инструкций участников
- д) Случайный опрос нескольких участников

7. Что следует учитывать при разработке программы корпоративного обучения?

- а) Только пожелания заказчика
- б) Только уровень знаний участников
- с) Цели обучения, уровень знаний участников, требования заказчика, доступные ресурсы
- д) Только доступные ресурсы

8. Какие ресурсы необходимо планировать для проведения корпоративного обучения?

- а) Только помещение и проектор
- б) Организационные, материально-технические и методические ресурсы
- с) Только методические материалы
- д) Только персонал

9. Что из перечисленного следует включить в методические рекомендации для бизнес-тренера?

- а) Подробный сценарий каждого этапа обучения
- б) Список рекомендованной литературы для участников
- с) Описание методов и инструментов, используемых в обучении, а также рекомендации по работе с аудиторией
- д) Только список участников

III. Владение (3 балла за каждый правильный ответ)

10. Какие факторы необходимо учитывать при прогнозировании результатов корпоративного обучения?

- а) Только тематику обучения
- б) Цели обучения, уровень подготовки участников, вовлеченность участников, поддержку со стороны руководства
- с) Только размер бюджета
- д) Только количество участников

11. Какие методы можно использовать для сравнительного анализа запланированных и фактических результатов корпоративного обучения?

- а) Только устный опрос участников
- б) Сбор обратной связи от участников, оценка изменений в показателях эффективности работы, проведение контрольных тестов
- с) Только анализ посещаемости
- д) Отсутствуют методы

12. Предположим, заказчик требует повышения производительности отдела продаж на 20% после тренинга. Что необходимо сделать, чтобы спрогнозировать достижение такого результата?

- а) Просто заверить заказчика в успехе
- б) Провести детальный анализ текущей ситуации, определить факторы, влияющие на производительность, и разработать программу обучения, направленную на устранение этих факторов, а также оценить реалистичность достижения поставленной цели.
- с) Не проводить обучение, так как это нереально
- д) Провести обучение и надеяться на лучшее

Ключ к ответам:

- 1. с,
- 2. а
- 3. с
- 4. б
- 5. д
- 6. б
- 7. с

8. b
9. c
- 10.b
- 11.b
- 12.b

Оценка результатов:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений*	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
70 ÷ 90	4	хорошо
50 ÷ 70	3	удовлетворительно
менее 50	2	неудовлетворительно
*в случае недифференцированной формы оценка «Зачтено» устанавливается при проценте результативности более 50%		

Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный класс	Лекции	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер.
Учебный класс	Практические занятия	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютеры.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Маркова, О. В. Развитие и обучение персонала: учебно-методическое пособие / О. В. Маркова, А. Б. Конобеева. - Москва: Директ-Медиа, 2023. - 160 с. - ISBN 978-5-4499-3552-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2148025> (дата обращения: 19.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

2. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. - СПб:СПбГУ, 2017. - 252 с.: ISBN 978-5-288-05737-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/999723> (дата обращения: 19.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

3. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учебное пособие / Л. В. Карташова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 157 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002154-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1746852> (дата обращения: 19.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

4. Сафонова, Л. А. HR-менеджмент: учебное пособие / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смоловик. - Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики; каф. экономики и менеджмента, 2021. - 115 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2138685> (дата обращения: 19.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

5. Кроль, Л. М. Сила кризиса: Личностная трансформация и новые возможности в трудные времена: практическое руководство / Л. М. Кроль. - Москва: Альпина Паблишер, 2022. - 214 с. -

ISBN 978-5-9614-7911-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2136533> (дата обращения: 19.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

6. Тихомирова, Е. Обучение со смыслом: 13 правил для тех, кто учит взрослых: практическое руководство / Е. Тихомирова. - Москва: Альпина ПРО, 2024. - 336 с. - ISBN 978-5-206-00317-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2181033> (дата обращения: 19.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

в) Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляет профессорско-преподавательский состав из числа докторов и кандидатов наук и высококвалифицированных специалистов Казанского федерального университета, а также специалисты, обладающие узкопрофессиональной компетенцией в преподаваемой области и практике, имеющие опыт преподавательской деятельности.

Дисциплина 2. Современные технологии в корпоративном обучении

Цель освоения дисциплины

Научить обучающихся определять модель, выбирать способы, методы и применять инструменты оценки эффективности проведенного корпоративного обучения

Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Слушатель должен знать:

- Специализированные программные продукты для проведения корпоративного обучения
- Основные технологические схемы корпоративного обучения (бизнес-тренинга)
- Специализированные программные продукты и информационные ресурсы для поиска и систематизации данных и информации
- Методы и инструменты визуализации информации

Слушатель должен уметь:

- Разрабатывать практические задания, упражнения и ситуационные модели, учебно-методические материалы для использования участниками в процессе корпоративного обучения
- Составлять (подбирать) учебно-методические материалы, используемые при проведении корпоративного обучения
- Применять инструменты и методы корпоративного обучения, практические задания, ситуационные модели и упражнения для эффективного усвоения материала

Слушатель должен владеть:

- Определять модель, выбирать способы, методы и применять инструменты оценки эффективности проведенного корпоративного обучения

Содержание дисциплины:

Наименование темы	Лекции (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4
Тема 1. Модели корпоративного обучения	1. Технологические схемы корпоративного обучения (2 ч.) (Трехсферная модель бизнес-тренинга, Эмпирическая модель обучения Дэвида Колба и ее применение в бизнес-тренинге)	1. Зрелость в корпоративном обучении. (3 ч.) (Модель зрелости корпоративного обучения Д. Берсина. Модель зрелости контентной стратегии для корпоративного обучения от	Формирование 2 этапа – технологического проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 1 «Модели корпоративного обучения»:• Выбор формата и технологий тренинга/учебного мероприятия. (4 ч.)

		<i>Filtered. Модель зрелости разработки обучения от известного консультанта по корпоративному обучению Ника Шеклтона-Джонса)</i> 2. Подходы к распределению/соотношению видов обучения. (3 ч.) <i>(Модель обучения Дженнингса (70 20 10), Модель 60:20:20. Модель Дэн Понтефрака 3:33)</i> 3. Тренды корпоративного обучения (3 ч.) <i>(Упор на онлайн-инструменты Применение нейросетей. Социальное обучение и наставничеств. Развитие Soft Skills. Доступность для всех сотрудников. Адаптация к потребностям сотрудника. Мобильное обучение)</i>	
Тема 2. Технологии в корпоративном обучении		1. Технологии тренингов продаж и коммуникаций. (2 ч.) <i>(Обучение эффективным продажам. Развитие навыков коммуникации у специалистов сервисных служб. Обучение эффективному ведению переговоров Методика проведения мотивационных тренингов.)</i> 2. Технологии управленческих тренингов и тренингов командообразования. (2 ч.) <i>(Методика проведения управленческих тренингов. Тайм-менеджмент: развитие навыков управления временем. Стресс-менеджмент: формирование навыков управления стрессом. Методика формирования и переформирования команд Форматы тренингов командооб-</i>	Формирование 2 этапа – технологического проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 2 «Технологии в корпоративном обучении»: • подбор деловых игр; • подбор кейсов. (6 ч.)

		разования. Темы тренингов по командообразованию.) 3. Технологии онлайн тренингов (2 ч.) (Как правильно организовать корпоративное обучение с помощью онлайн-инструментов. Что такое онлайн-тренинг. Какие задачи решают онлайн-тренинги. Виды онлайн-тренингов. Преимущества и недостатки онлайн-тренингов)	
Тема 3. Обучающие материалы тренинга		1. Гайд/сценарий тренинга. (2 ч.) (Методология BCSD — бизнес, контент, скрипт, дизайн. Развернутый почасовой план, включая описание заданий, упражнений и кейсов: цели обучения, оглавление, подробные инструкции, визуальные средства, организационные схемы практические занятия задания и вопросы для проверки знаний глоссарий терминов дополнительные ресурсы по теме, соображения доступности Справочники для сотрудников, учебные пособия, учебные материалы под руководством инструктора) 2. Наглядные материалы и печатные пособия для тренинга. (2 ч.) (Методы и инструменты визуализации информации: Таймлайн, Интеллект-карта, Инфографика, Скрайбинг. Презентации, видеоролики, постеры, флипчарты. Рабочая тетрадь, раздаточные материалы, буклеты и пр., сопутствующие документы (описание – анонс и пр.).	Формирование 2 этапа – технологического проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 3 «Обучающие материалы тренинга»: • Разработка раздаточных материалов тренинга/учебного мероприятия (6 ч.)

		3 Интерактивные, творческие материалы тренинга и средства контроля результатов обучения (2 ч.) <i>(Викторины, деловые и настольные игры, стратегии и карточки, подвижные игры и квесты. Контрольные списки, тесты, чек-листы и пр.)</i>	
--	--	---	--

Оценка качества освоения дисциплины

Промежуточная аттестация: зачет в форме тестирования

Оценочные материалы (Примерные вопросы теста)

Слушателю необходимо выбрать 1 правильный ответ.

I Раздел: Знание (1 балл за каждый правильный ответ)

1. Какие из перечисленных программных продуктов обычно используются для проведения корпоративного обучения?

- А) Microsoft Excel
- Б) Moodle
- В) Zoom
- Г) iSpring Suite
- Д) Adobe Captivate
- Е) 1С:Предприятие

2. Какие элементы обычно включает в себя технологическая схема бизнес-тренинга?

(Выберите все подходящие варианты)

- А) Определение целей и задач тренинга
- Б) Анализ целевой аудитории
- В) Разработка контента и материалов
- Г) Проведение тренинга
- Д) Оценка эффективности тренинга
- Е) Написание технической документации

3. Какие специализированные программные продукты и информационные ресурсы можно использовать для поиска и систематизации информации для корпоративного обучения?

- А) Google Scholar
- Б) Evernote
- В) Mendeley
- Г) SPSS
- Д) Библиотека Конгресса
- Е) YouTube

4. Какие методы визуализации информации наиболее эффективны для представления результатов опросов участников тренинга?

- А) Круговая диаграмма
- Б) Линейный график
- В) Гистограмма
- Г) Диаграмма рассеяния
- Д) Текстовый отчет
- Е) Ментальная карта

II. Раздел: Умение (2 балла за каждый правильный ответ)

5. Вам необходимо разработать практическое задание для тренинга по продажам, направленное на отработку навыков работы с возражениями клиентов. Какой формат будет наиболее подходящим?

- А) Лекция с презентацией
- Б) Ролевая игра с имитацией реальных ситуаций
- В) Написание эссе на тему "Работа с возражениями"
- Г) Анализ кейсов из реальной практики
- Д) Решение математических задач

6. Какие факторы следует учитывать при подборе учебно-методических материалов для тренинга по управлению проектами? (Выберите все подходящие варианты)

- А) Соответствие материалов целям и задачам тренинга
- Б) Актуальность и достоверность информации
- В) Уровень подготовки участников
- Г) Внешний вид и дизайн материалов
- Д) Стоимость материалов
- Е) Соответствие корпоративному стилю

7. Вы проводите тренинг по командообразованию. Какой инструмент или метод вы бы использовали для иллюстрации важности эффективной коммуникации?

- А) Лекция о теории коммуникации
- Б) Упражнение "Построй башню из спагетти и зефира"
- В) Тест на определение типа личности
- Г) Презентация с графиками и диаграммами
- Д) Дискуссия в формате "вопрос-ответ"

III. Раздел: Владение (3 балла за каждый правильный ответ)

8. Какие методы можно использовать для оценки эффективности тренинга по развитию лидерских качеств? (Выберите все подходящие варианты)

- А) Анкетирование участников до и после тренинга
- Б) Наблюдение за поведением участников в рабочей обстановке
- В) Анализ KPI сотрудников, прошедших обучение
- Г) Собеседование с руководителями участников тренинга
- Д) Проведение контрольной работы
- Е) Расчет затрат на обучение

9. Какая модель оценки эффективности обучения наиболее комплексно охватывает все этапы: от реакции участников до влияния на бизнес-результаты?

- А) Модель Киркпатрика
- Б) Модель ADDIE
- В) Модель Блумберга
- Г) Модель Деминга
- Д) Модель Шеина

10. Какие факторы следует учитывать при выборе способа оценки эффективности корпоративного обучения? (Выберите все подходящие варианты)

- А) Цели и задачи обучения
- Б) Бюджет, выделенный на оценку
- В) Размер группы участников
- Г) Доступность данных для анализа
- Д) Сроки проведения оценки
- Е) Предпочтения руководства

Ключ к ответам:

1: Б, В, Г, Д

2: А, Б, В, Г, Д

3: А, Б, В, Е

4: А, В

5: Б

6: А, Б, В

7: Б

8: А, Б, В, Г

9: А

10: А, Б, Г, Д

Оценка результатов:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений*	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
70 ÷ 90	4	хорошо
50 ÷ 70	3	удовлетворительно
менее 50	2	неудовлетворительно
*в случае недифференцированной формы оценка «Зачтено» устанавливается при проценте результативности более 50%		

Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный класс	Лекции	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер.
Учебный класс	Практические занятия	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютеры.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Сухова, Е. В. Технологии тренинга: учебник / Е.В. Сухова. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 232 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/980413. - ISBN 978-5-16-019384-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2113870> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

2. Непряхин, Н. Ю. Как выступать публично: 50 вопросов и ответов: практическое руководство / Н. Ю. Непряхин. - Москва: Альпина Паблишер, 2012. - 245 с. - ISBN 978-5-9614-1820-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2116645> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

3. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, Д. З. Музашвили [и др.]; под ред. Е. В. Камневой. - Москва: Прометей, 2021. - 216 с. - ISBN 978-5-00172-239-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2124895> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

4. Невеев, А. Б. Тренинг в организации: учебное пособие / А.Б. Невеев. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2083311> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

5. Евтихов, О. В. Тренинг лидерства / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2007. - 256 с. ISBN 5-9268-0639-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/529469> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

6. Сандал, Ф. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы / Филип Сандал, Алексис Филипс; пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-3240-4. - Текст: электронный. - URL:

в) Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляет профессорско-преподавательский состав из числа докторов и кандидатов наук и высококвалифицированных специалистов Казанского федерального университета, а также специалисты, обладающие узкопрофессиональной компетенцией в преподаваемой области и практике, имеющие опыт преподавательской деятельности.

Дисциплина 3. Практикум по проведению тренинга

Цель освоения дисциплины

Научить обучающихся проводить учебные мероприятия в соответствии с программой корпоративного обучения на основе принципов этики делового общения и формировать рекомендации по совершенствованию участниками корпоративного обучения знаний, умений и навыков.

Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Слушатель должен знать:

- Техники управления групповой динамикой
- Техники коммуникации
- Этика делового общения

Слушатель должен уметь:

- Управлять процессом корпоративного обучения в соответствии с программой корпоративного обучения
- Применять инструменты визуальной демонстрации информации в процессе корпоративного обучения, в том числе с использованием специализированных программных продуктов
- Управлять проблемными ситуациями и процессом взаимодействия с участниками корпоративного обучения

Слушатель должен владеть:

- Применять инструменты для оценки вовлеченности участниками корпоративного обучения и готовности ими применять на практике полученные знания, умения и навыки
- Формировать рекомендации по совершенствованию участниками корпоративного обучения знаний, умений и навыков

Содержание дисциплины:

Наименование темы	Лекции (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4
Тема 1. Персональная эффективность тренера		1.Оценка и развитие основных тренерских компетенций. (3 ч.) (Развитие личной харизмы и лидерских навыков. Развитие личной эффективности. Формирование эффективного стиля ведения групп с опорой на индивидуальные зоны успешности участников. «Сгорание» и другие проблемы в работе тренера.)	Формирование 3 этапа – практического проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 1 «Персональная эффективность тренера»: • разработка упражнений на рефлекссию и составление вопросов коучингового типа для раз-

		2.Коучинг- технологии как инструменты обучения и развития персонала. (3 ч.) <i>(Профессия коуч. Ключевые навыки коуча. Основы результативного коучинга. Отличие коучинга от других форм обучения. Коучинг в организации и в бизнесе. Коучинг- движение к цели. Искусство задавать вопросы. Основные модели коучинга. Овладение технологией коучинга. Мировые практики. Работающая система профессионального коучинга в организации. Особенности проведения коуч-сессий для руководителей. Коучинг в менеджменте. Демонстрация коуч- сессии. Практикум по самостоятельному проведению коуч-сессий).</i> 3.Ответственность тренера. (3 ч.) <i>(За что и как отвечает бизнес-тренер. Компетентность; профессионализм; творчество. Педагогическая этика. Нормативные требования педагогической этики профессиональной деятельности. Этика делового общения. Корпоративная культура. Консультант в области управления персоналом. Коммуникативные навыки. Знания в области психологии и коучинга. Аналитические способности. Организаторские навыки. Умение беспристрастно оценивать полученные результаты.)</i>	личных этапов тренинга/учебного мероприятия. (12 ч.)
Тема 2. Тренерский инструментарий		1. Структура тренинга и его основные этапы. (2 ч.) <i>(Подготовительный и мотивационно-ориентировочный этапы: приветствие, принятие правил. Основной этап: представление информации по теме тренинга анализ/обсуждение информации по теме тренинга, выполнение упражнений по теме тренинга: отработка алгоритмов, способов действий, применение выработанных алгоритмов, способов действий на практике. Рефлексивно-оценочный этап.).</i> 2. Базовые элементы тренинга. (2 ч.) <i>(Правила участия на тренинговом занятии Техники «размораживания» группы. Моти-</i>	Формирование 3 этапа – практического проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 2. «Тренерский инструментарий»: • составление сетки тренинга/учебного мероприятия; • разработка упражнений на знакомство; • подбор упражнений на разминку. (20 ч.)

		вация участников и группы к участию в тренинге (к обучению). Работа с запросами и ожиданиями участников. Согласование целей, задач и программы тренинга. Согласование регламента. Демонстрация навыков. Обобщения и выводы из упражнений. Видеосъемка и раздаточные материалы. Ответы на вопросы участников. Организация рефлексии.) 3. Методы активизации группы и участников. (2 ч.) (Знакомство. Разминки. Моделирование («проигрывание») ситуаций. Отработка и закрепление представленных информации и навыка. Индивидуальность участников и характеристики группы. Индивидуальная динамика личностных изменений, обсуждение действий.) 4. Тренерская копилка (2 ч.) (Упражнения на знакомство. Упражнения на «разогрев». Упражнения на творчество в группе. Упражнения на командообразование. Упражнения по тайм – менеджменту. (управление временем). Упражнения по стресс – менеджменту. Упражнения на завершение (обратная связь, рефлексия). Командный квест. Ролевые игры Интеллектуальные игры. Настольные игры Кейсы как элемент тренинга.)	
Тема 3. Мастерство тренера в управлении групповой динамикой		1. Методические основы и практические инструменты ведения группы. (2 ч.) (Методы и приемы управления групповым процессом. Способы регуляции эмоционального напряжения в группе. Традиционные и нетрадиционные методы деления на группы. Способы перемешивания групп (пила, карисель и т.д.). Отработка различных форм групповой активности (упражнения, ролевые игры, дискуссии, обратная связь). Оценка эффективности работы группы.) 2. Групповая динамика: основы работы с группой. (2 ч.) (Понятие групповая динамика. Развитие группы в тренинге. Модели формирования и развития	Формирование 3 этапа – практического проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 3. «Мастерство тренера в управлении групповой динамикой»: • разработка групповых упражнений. (20 ч.)

		группы (основные этапы) и поведение тренера на каждом этапе. Особенности поведения участников на разных этапах группового процесса. Методы и приемы управления групповой динамикой. Секреты тренерских "фишек". Практические упражнения по работе тренера с группой. Обратная связь как основной инструмент в работе с группой.) 3. Работа с трудными участниками. (2 ч.) (Типы "трудных" участников. Приемы и техники работы с "трудными" участниками тренинга. Сопротивление: симптомы, источники, технология работы. Отработка навыков реагирования в сложных групповых ситуациях. Способы быстрого гашения негативных эмоций в группе, нейтрализация сопротивления. Определение собственной стратегии работы с сопротивлением в группе.)	
--	--	--	--

Оценка качества освоения дисциплины

Промежуточная аттестация: зачет в форме тестирования

Оценочные материалы (Примерные вопросы теста)

Слушателю необходимо выбрать 1 или несколько правильных ответов.

I. Раздел: Знание (1 балл за каждый правильный ответ)

1. Какая техника НЕ относится к управлению групповой динамикой?

- А) Мозговой штурм
- Б) Ролевая игра
- В) SWOT-анализ
- Г) Формирование мини-групп

2. Какой стиль коммуникации является наиболее эффективным в деловом общении?

- А) Агрессивный
- Б) Пассивный
- В) Ассертивный
- Г) Манипулятивный

3. Что из перечисленного НЕ является принципом этики делового общения?

- А) Честность и открытость
- Б) Конфиденциальность
- В) Уважение к собеседнику
- Г) Распространение слухов и сплетен

4. Какая техника используется для быстрого сбора идей от участников группы?

- А) Дебаты
- Б) Мозговой штурм
- В) Case-study
- Г) Работа в парах

5. Какое понятие описывает умение слушать собеседника, понимать его точку зрения и демонстрировать это понимание?

- А) Эмпатия
- Б) Критика
- В) Обесценивание
- Г) Доминирование

II. Раздел: Умение (2 балла за каждый правильный ответ)

6. Вы ведете бизнес-тренинг и замечаете, что участники начинают отвлекаться и теряют интерес. Какие действия следует предпринять? (Выберите несколько вариантов)

- А) Повысить голос и сделать строгое замечание.
- Б) Сменить формат обучения (например, провести небольшую активность).
- В) Предложить короткий перерыв.
- Г) Задать группе вопрос, вовлекающий их в обсуждение.

7. Какой инструмент визуализации лучше всего использовать для сравнения данных по нескольким категориям?

- А) Текстовый документ
- Б) Диаграмма
- В) Ментальная карта
- Г) Инфографика

8. Участник бизнес-тренинга постоянно перебивает других и высказывает негативные замечания. Как вам следует поступить?

- А) Игнорировать его поведение.
- Б) Публично раскритиковать его перед всей группой.
- В) Поговорить с ним лично во время перерыва и объяснить, как его поведение влияет на группу.
- Г) Исключить его из тренинга.

9. Вам необходимо объяснить сложную концепцию участникам бизнес-тренинга. Как лучше это сделать?

- А) Прочитать лекцию, используя сложные термины.
- Б) Использовать простые примеры и метафоры.
- В) Дать участникам самостоятельно изучить теорию.
- Г) Пропустить эту тему, если она кажется слишком сложной.

10. Какой инструмент наиболее полезен для демонстрации взаимосвязей между различными идеями и концепциями?

- А) Презентация PowerPoint
- Б) Таблица Excel
- В) Ментальная карта
- Г) Видеоролик

III. Раздел: Владение (3 балла за каждый правильный ответ)

11. Как можно оценить вовлеченность участников бизнес-тренинга? (Выберите несколько вариантов)

- А) Наблюдение за языком тела и реакциями участников.
- Б) Проведение опросов и анкетирования.
- В) Оценка активности участников в дискуссиях и выполнении заданий.
- Г) Подсчет количества конспектов, сделанных участниками.

12. Какие инструменты можно использовать для получения обратной связи от участников после бизнес-тренинга? (Выберите несколько вариантов)

- А) Анонимные анкеты
- Б) Интервью с участниками
- В) Наблюдение за применением полученных знаний на практике.
- Г) Сбор отзывов в социальных сетях.

13. Какие рекомендации можно дать участнику, испытывающему трудности с применением полученных знаний на практике?

- А) Повторно изучить теоретический материал.
- Б) Обратиться за помощью к коллегам или руководителю.
- В) Попрактиковаться в моделировании рабочих ситуаций.
- Г) Все вышеперечисленное.

14. Как оценить готовность участников применять полученные знания, умения и навыки на практике?

- А) Провести письменный тест.
- Б) Попросить участников разработать план действий по внедрению полученных знаний в свою работу.
- В) Спросить, понравился ли им тренинг.

Г) Дать им домашнее задание.

15. Как часто следует проводить оценку вовлеченности участников во время бизнес-тренинга?

- А) Только в начале тренинга.
Б) Только в конце тренинга.
В) Регулярно, на протяжении всего тренинга.
Г) Никогда, это не имеет значения.

Ключ к тесту (для проверяющего):

- 1 - В
2 - В
3 - Г
4 - Б
5 - А
6 - Б, В, Г
7 - Б
8 - В
9 - Б
10 - В
11 - А, Б, В
12 - А, Б, В
13 - Г
14 - Б
15 - В

Оценка результатов:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений*	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
70 ÷ 90	4	хорошо
50 ÷ 70	3	удовлетворительно
менее 50	2	неудовлетворительно
*в случае недифференцированной формы оценка «Зачтено» устанавливается при проценте результативности более 50%		

Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный класс	Лекции	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер.
Учебный класс	Практические занятия	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютеры.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Андронникова, О. О. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / О.О. Андронникова. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 300 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1910606. - ISBN 978-5-16-018076-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2138525> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по

подписке.

2. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с.: ISBN 978-5-9614-7093-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002566> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

3. Коактивный коучинг: проверенные принципы личностного и профессионального роста / Генри Кимси-Хаус, Карен Кимси-Хаус, Филлип Сандал, Лаура Уитворт. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 264 с. - ISBN 978-5-9614-2827-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221004> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

4. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Д., - 3-е изд. - Москва: Альпина Пабл., 2016. - 309 с.: ISBN 978-5-9614-5269-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912499> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

5. Кроль, Л. М. Эмоциональный интеллект лидера / Леонид Кроль. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 220 с. - ISBN 978-5-96142-836-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1078523> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

6. Борисов, К. Герой и его команда: Как собрать, зажечь и достичь результатов: практическое руководство / К. Борисов. - Москва: Альпина ПРО, 2022. - 208 с. - ISBN 978-5-907470-17-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1904803> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

7. Анопоченко, Т. Ю. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры. Практикум / Т. Ю. Анопоченко, А. М. Григан, А. А. Лысоченко [и др.]. - 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2019. - 282 с. – ISBN 978-5-394-03361-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1428097> (дата обращения: 25.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

в) Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляет профессорско-преподавательский состав из числа докторов и кандидатов наук и высококвалифицированных специалистов Казанского федерального университета, а также специалисты, обладающие узкопрофессиональной компетенцией в преподаваемой области и практике, имеющие опыт преподавательской деятельности.

Дисциплина 4. Оценка эффективности обучения и обратная связь

Цель освоения дисциплины

Научить обучающихся разрабатывать, проводить анализ и оценку соответствия результатов проведенного обучения требованиям и установленным критериям заказчика.

Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Слушатель должен знать:

- Нормативные правовые акты и локальные нормативные акты, регулирующие порядок доступа к документации, содержащей персональные данные, государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну
- Источники формирования компетенций

Слушатель должен уметь:

- Подбирать методы, применять инструменты и формы оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков, полученных участниками в результате бизнес-обучения
- Определять ключевые показатели (компетенции), на изменение которых направлено бизнес-обучение
- Составлять отчет по результатам анализа оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков участников корпоративного обучения

Слушатель должен владеть:

- Разрабатывать критерии оценки эффективности корпоративного обучения

- Анализировать и оценивать соответствие результатов проведенного обучения требованиям и установленным критериям заказчика
- Консультирование специалиста более низкой квалификации (наставничество) при проведении оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков участников корпоративного обучения, координация его деятельности

Содержание дисциплины:

Наименование темы	Лекции (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4
Тема 1. Способы оценки эффективности корпоративного обучения	1. Метрики качества обучения (2 ч.) <i>(Алгоритм планирования результата обучения. Принципы, позволяющие оценить эффективность корпоративного обучения. ЧТО измерять и КАК измерять. CSAT (индекс удовлетворенности клиента). NPS (net promoter score) индекс потребительской лояльности. COR (completion rate) процент студентов, успешно завершивших обучение из общего числа начавших его. Transformation rate, насколько студенты считают обучение результативным. Формула расчета. Учебные показатели: успеваемость; вовлеченность; посещаемость; доходимость; обученность; удовлетворенность обучением или адаптацией; посещаемость; охват; лояльность. Рабочие</i>	1.Цели оценки эффективности обучения персонала (3 ч.) <i>(Определение и формулировка цели оценки. ИПР сотрудника: как разработать и внедрить. Как измерить эффективность обучения: ключевые метрики eLearning Особенности оценки: мнение сотрудников, проходящих обучение; усвоение программы обучения; изменение модели поведения; результаты на рабочем месте; эффективность вложений.)</i> 2.Метрики эффективности конкретного обучающего мероприятия (3 ч.) <i>(Оценка знаний и умений слушателей, оценка качества образовательного процесса, оценка реакции обучающихся на обучение и их удовлетворенность результатами. Тестирование как оценка знаний и уровня усвоения материала. Сбор обратной связи от слушателей: изучение реакции и мнений о качестве и полезности обучения. Проектное задание как оценка применения полученных знаний на практике. Оценка прогресса обучаемых как метод для измерения, достигнуты ли поставленные образовательные цели и задачи. Анализ затрат и полученных результатов как оценка возврата инвестиций в обучение, включая</i>	Формирование 4 этапа – оценочного проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 1. «Способы оценки эффективности корпоративного обучения»: • разработка анкеты обратной связи по тренингу/учебному мероприятию. (12 ч.)

	<i>показатели: затраты на обучение или адаптацию; период выхода нового сотрудника на результат; текущая кадровая стоимость затрат на переподбор кадров; кадровый резерв; время на рабочие процессы; продажи; средний чек; качество чего-либо, например, качество сервиса или техподдержки; удовлетворенность клиентов; лояльность клиентов; окупаемость обучения.)</i>	<i>увеличение производительности, сокращение издержек и повышение уровня удовлетворенности сотрудников.)</i> 3.Методы оценки в Корпоративном университете (3 ч.) <i>(Использование активного обучения; непосредственная связь учебной программы с рабочим местом; соответствие программы потребностям сотрудника; компетентность тренеров и преподавателей; подходящие условия прохождения обучения; оптимальное число участников в команде и пр. Программа профессиональной переподготовки. Уровень менеджмента. Методы оценки эффективности: оценка успешности внедрения бизнес-проекта. Отслеживание карьерных траекторий. Оценка профессиональных компетенций. Оценка удовлетворенности слушателей.)</i>	
Тема 2. Модели оценки эффективности корпоративного обучения		1.Этапы развития системы оценки эффективности (2 ч.) <i>(Разработка и использование отдельных инструментов и метрик для оценки удовлетворенности. Создание единой системы оценки. Переход к динамической, стандартизированной системе оценки. Разработка уникальных практик для оценки эффективности под потребности компании).</i> 2.Модели оценки эффективности обучения: плюсы и минусы (2 ч.) <i>(Модель Киркпатрика: рабочий динозавр. Модель Филлипса: финансы решают. Модель Берно. Модель Стаффлбима: на балансе. Модель CIRO: почувствуй своего ученика. Мо-</i>	Формирование 4 этапа – оценочного проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 2. «Модели оценки эффективности корпоративного обучения»: • разработка тестовых вопросов по оценке результатов обучения. (20 ч.)

		дель Тайлера: четко обучай, четко будет. Модель Скривенса: пришел, увидел, оценил.) 3.Оценка 360 градусов (2 ч.) <i>(Что такое "метод оценки 360 градусов", Алгоритм проведения "оценки 360 градусов". Почему метод 360 популярен? Важные принципы оценки 360, примеры результатов. Оценка руководителей методом 360 градусов. Опросник ("анкета") 360 градусов: особенности, тонкости, пример вопросов. Смена знака в части вопросов: боремся с "ответами на автомате". Как обеспечить анонимность в опросе 360 градусов.)</i>	
Тема 3. Поддержка и развитие результатов обучения в организации		1. Как знания перевести в результат (2 ч.) <i>(В каких ситуациях поддержка результативности наиболее важна? Виды, в которых может быть представлена поддержка результативности. Все выше и выше: какому сотруднику нужно повышать квалификацию? Упор на развитие профессиональных навыков – hard skills. Soft skills и как их развивать. Digital Skills: что это такое, зачем они нужны и как их развивать? Hard Digital Skills, Soft Digital Skills. Три уровня цифровых навыков. Адаптация новых сотрудников в компании: онбординг, оффбординг, реонбординг.)</i> 2.Наставничество (2 ч.) <i>(Наставничество: как обучать новичков быстрее. Как создать систему наставничества в компании. Приёмы наставничества: «Дорисовка» сильных сторон стажёра. Использование разных стилей</i>	Формирование 4 этапа – оценочного проектной работы «Тренинг под ключ» по теме 3. «Поддержка и развитие результатов обучения в организации»: • разработка рекомендаций и плана развития сотрудника (20 ч.)

		наставничества. Инструктаж. Объяснение. Развитие. Правильная постановка цели перед стажёром. Эффективная обратная связь. Демонстрация влияния работы стажёра на бизнес.) 3. Полевое обучение (2 ч.) (Полевое обучение сотрудников: что это такое и как его провести. Каким компаниям подходит полевое обучение. Способы проведения полевого обучения. Демонстрация. Метод совместной работы. Наблюдение. Как запустить полевое обучение. Оценка потребности. Выбор подходящего метода. Выбор инструментов и ресурсов. Разработка материалов. Подготовка тренеров. Проведение обучения. Оценка результатов и оптимизация образовательного процесса. Как в полевом обучении должны работать тренеры. Общий инструктаж. Рабочий процесс. Краткое обсуждение сразу после разговоров с несколькими клиентами. Подробный разбор, подведение итогов, подготовка рекомендаций. Цифровые платформы для обучения.)	
--	--	--	--

Оценка качества освоения дисциплины

Промежуточная аттестация: зачет в форме тестирования

Оценочные материалы (Примерные вопросы теста)

Слушателю необходимо выбрать 1 правильный ответ.

I. Раздел: Знание (1 балл за каждый правильный ответ)

1. Какой нормативный правовой акт в РФ регулирует защиту персональных данных?

- а) Трудовой кодекс РФ
- б) Гражданский кодекс РФ
- в) Федеральный закон № 152-ФЗ "О персональных данных"
- г) Уголовный кодекс РФ

2. Что из перечисленного не является охраняемой законом тайной?

- а) Государственная тайна
- б) Коммерческая тайна
- в) Врачебная тайна
- г) Общедоступная информация о компании, размещенная на официальном сайте

3. Какие локальные нормативные акты обычно регулируют доступ к документации, содержащей персональные данные в организации?

- а) Только должностные инструкции

- б) Положение о защите персональных данных, политика конфиденциальности
- в) Коллективный договор
- г) Штатное расписание

4. Какие источники информации могут быть использованы для формирования компетенций сотрудника, проходящего бизнес-обучение? (Укажите все подходящие варианты)

- а) Учебные материалы, предоставляемые в рамках обучения
- б) Опыт коллег и наставников
- в) Профессиональная литература и статьи
- г) Интернет-ресурсы и онлайн-курсы
- д) Все вышеперечисленное

I. Раздел: Умение (2 балла за каждый правильный ответ)

5. Какой метод оценки наиболее подходит для проверки практических навыков работы с программным обеспечением после бизнес-обучения?

- а) Тестирование с вариантами ответов
- б) Деловая игра с моделированием рабочих ситуаций
- в) Устное собеседование
- г) Анализ резюме участников

6. Каким образом можно определить, насколько бизнес-обучение повлияло на повышение уровня клиентского сервиса у сотрудников отдела продаж?

- а) Провести опрос всех клиентов компании
- б) Сравнить показатели удовлетворенности клиентов (NPS, CSI) до и после обучения
- в) Провести тестирование сотрудников отдела продаж
- г) Увеличить KPI для сотрудников отдела продаж

7. Какие данные необходимо включить в отчет по результатам анализа оценки уровня профессиональных знаний после бизнес-обучения? (Укажите все подходящие варианты)

- а) Общее количество участников обучения
- б) Средний балл по результатам оценки
- в) Индивидуальные результаты каждого участника (при необходимости)
- г) Рекомендации по дальнейшему развитию компетенций участников
- д) Все вышеперечисленное

I. Раздел: Владение (3 балл за каждый правильный ответ) Какой критерий можно использовать для оценки эффективности обучения навыкам ведения переговоров?

- а) Количество проведенных переговоров
- б) Сумма заключенных сделок после обучения
- в) Повышение уровня стрессоустойчивости участников
- г) Степень удовлетворенности участников процессом обучения

8. Как следует поступить, если результаты бизнес-обучения не соответствуют требованиям заказчика?

- а) Скрыть факт несоответствия
- б) Подготовить объяснительную записку
- в) Провести анализ причин несоответствия и разработать план корректирующих действий
- г) Переложить ответственность на участников обучения

9. Каким образом можно оказать консультационную поддержку менее квалифицированному специалисту (наставничество) при проведении оценки уровня профессиональных знаний? (Укажите все подходящие варианты)

- а) Объяснить цели и задачи оценки
- б) Помочь в выборе подходящих методов и инструментов оценки
- в) Проконтролировать правильность интерпретации результатов оценки
- г) Предоставить обратную связь по процессу оценки и выявленным проблемам
- д) Все вышеперечисленное

Ключ к ответам:

- 1. в
- 2. г
- 3. б
- 4. д
- 5. б

6. б
7. д
8. б
9. в
10. д

Оценка результатов:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений*	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
70 ÷ 90	4	хорошо
50 ÷ 70	3	удовлетворительно
менее 50	2	неудовлетворительно
*в случае недифференцированной формы оценка «Зачтено» устанавливается при проценте результативности более 50%		

Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный класс	Лекции	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер.
Учебный класс	Практические занятия	Мультимедийное оборудование, проектор, компьютеры.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Оценка персонала в организации: учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/24412. - ISBN 978-5-16-015986-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1907026> (дата обращения: 10.12.2025). — Режим доступа: по подписке.

2. Иванова, С. В. Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство: практическое руководство / С. В. Иванова. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2013. - 155 с. - ISBN 978-5-9614-4307-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2117021> (дата обращения: 10.12.2025). — Режим доступа: по подписке.

3. Иванова, С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час: практическое руководство / С. Иванова. - 12-е изд., перераб. и доп. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 268 с. - ISBN 978-5-9614-5100-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2116641> (дата обращения: 10.12.2025). — Режим доступа: по подписке.

4. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. — 255 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/13416>. - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1080284> (дата обращения: 10.12.2025). — Режим доступа: по подписке.

в) Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляет профессорско-преподавательский состав из числа докторов и кандидатов наук и высококвалифицированных специалистов Казанского федерального университета, а также специалисты, обладающие узкопрофессиональной компетенцией в преподаваемой области и практике, имеющие опыт преподавательской деятельности.

2.4. Оценка качества освоения программы

Оценка качества программы включает:

- промежуточную аттестацию по всем дисциплинам учебного плана в форме зачетов (зачёт проводится в виде тестирования);
- итоговую аттестацию в форме экзамена (представление проекта «Тренинг под ключ»).

К представлению проекта допускается слушатель, успешно завершивший в полном объеме освоение программы профессиональной переподготовки, прошедший в соответствии с программой все виды промежуточной аттестации.

Оценивание содержания и качества учебного процесса, а также работы преподавателей осуществляется на основании анкетирования слушателей и получения отзывов работодателей.

2.4.1. Форма(ы) итоговой аттестации

Итоговая аттестация проходит в форме экзамена в виде представления проекта «Тренинг под ключ».

Каждый слушатель представляет свой проект в форме выступления с презентацией и пакета материалов с разработанным в ходе освоения программы тренингом.

2.4.2. Оценочные материалы

Пакет материалов по проекту «ТРЕНИНГ ПОД КЛЮЧ» содержит:

- План программы по выявлению потребностей в обучении
- Личностный профиль тренера
- Титульный лист, включающий: тема, целевая аудитория и количество участников, цели разрабатываемого тренинга/учебного мероприятия (знать, уметь, владеть);
- Общая структура тренинга/учебного мероприятия;
- Структура каждого модуля;
- Чек-лист тренинга/учебного мероприятия;
- Сетка тренинга;
- Материалы тренинга/учебного мероприятия: раздатка для участников, упражнения, карточки и др.
- Тестовые вопросы по оценке результатов обучения
- Анкета обратной связи по тренингу

Представление проекта «ТРЕНИНГ ПОД КЛЮЧ»

Представление проекта рассчитано на 3-5 минут и содержит следующую информацию, поддерживаемую визуальным сопровождением в виде презентации в PowerPoint, состоящей из 3-4 слайдов:

1. Название обучения;
2. Целевая аудитория;
3. Формат обучения;
4. Количество участников;
5. Личностный профиль тренера;
6. Цели тренинга/учебного мероприятия (знать, уметь, владеть);
7. Общая структура тренинга/учебного мероприятия;
8. Структура каждого модуля;
9. Чек-лист тренинга/учебного мероприятия.

Критерии оценки результатов

Оценка проекта производится по двум основным компонентам:

I. Пакет материалов по проекту «ТРЕНИНГ ПОД КЛЮЧ» (80% от общей оценки):

Каждый пункт пакета материалов оценивается по следующим критериям:

Полнота: насколько полно представлен необходимый материал по данному пункту.

Соответствие: насколько материал соответствует заявленной теме, целевой аудитории и целям тренинга.

Качество: насколько хорошо структурирован и представлен материал, насколько он понятен, логичен и профессионален.

Практическая применимость: насколько легко и эффективно можно использовать данный материал в реальном тренинге.

Критерии и индикаторы для каждого пункта пакета материалов:

Пакет материалов	Критерии и индикаторы оценки			
	Полнота 0–1–2	Соответствие 0–1–2	Качество 0–1–2	Практическая применимость 0–1–2
План программы по выявлению потребностей в обучении	Определены все необходимые этапы анализа потребностей.	Инструменты анализа соответствуют целевой аудитории и теме тренинга.	План четкий, понятный, предлагает практичные инструменты.	План можно легко применить на практике.
Личностный профиль тренера	Описаны ключевые компетенции, опыт и стиль тренера.	Профиль соответствует требованиям тренинга и целевой аудитории.	Профиль написан четко, профессионально и убедительно.	Профиль показывает, почему именно этот тренер подходит для проведения тренинга.
Титульный лист	Содержит всю необходимую информацию.	Информация на титульном листе соответствует содержанию тренинга.	Титульный лист оформлен профессионально и привлекательно.	Цели, представленные на титульном листе проверяемы
Общая структура тренинга/учебного мероприятия	Показаны все основные этапы и блоки тренинга.	Структура соответствует целям и задачам тренинга.	Структура логична, последовательна и понятна.	Структура позволяет эффективно провести тренинг.
Структура каждого модуля	Определены цели, задачи, содержание и методы каждого модуля.	Структура каждого модуля соответствует общей структуре тренинга и целям модуля.	Структура модуля логична, понятна и хорошо продумана.	Структура позволяет эффективно провести каждый модуль.
Чек-лист тренинга/учебного мероприятия	Охватывает все необходимые этапы подготовки и проведения тренинга.	Соответствует ли чек-лист структуре и содержанию тренинга.	Чек-лист четкий, понятный и удобный в использовании.	Чек-лист позволяет эффективно подготовиться и провести тренинг.
Сетка тренинга	Указано время, содержание и методы для каждого этапа тренинга.	Сетка соответствует общей структуре и целям тренинга.	Сетка четкая, понятная и удобна в планировании времени.	Сетка позволяет эффективно управлять временем

				во время тренинга.
Материалы тренинга/учебного мероприятия	Предоставлены все необходимые материалы (раздатки, упражнения, карточки и др.).	Материалы соответствуют содержанию и целям тренинга.	Материалы качественно оформлены, понятны и интересны.	Материалы позволяют эффективно вовлечь участников в процесс обучения.
Тестовые вопросы по оценке результатов обучения	Вопросы теста охватывают все ключевые темы и навыки, изученные на тренинге.	Вопросы соответствуют целям и задачам тренинга.	Вопросы сформулированы четко и однозначно.	Вопросы теста позволяют ли эффективно оценить результаты обучения.
Анкета обратной связи по тренингу	Анкета позволяет получить полную и объективную обратную связь от участников.	Анкета соответствует целям и задачам сбора обратной связи.	Анкета сформулирована четко и понятно для участников.	Анкета позволяет получить полезную информацию для улучшения тренинга.

максимально: 80 баллов

II. Представление проекта «ТРЕНИНГ ПОД КЛЮЧ» (20% от общей оценки):

Оценка представления проекта будет производиться по следующим критериям:

Соответствие требованиям: насколько представление соответствует указанным требованиям (время, количество слайдов, информация).

Четкость и ясность: насколько четко и ясно представлена информация.

Убедительность: насколько убедительно представлен проект и его ценность.

Визуальное сопровождение: насколько эффективно и профессионально использована презентация PowerPoint для поддержки информации.

Умение держаться перед аудиторией: Уверенность, четкость речи, установление контакта с аудиторией.

Ответы на вопросы: Четкие, полные и обоснованные ответы на вопросы аудитории. Демонстрация глубокого понимания материала и готовность к дискуссии.

Практическая применимость: оценивает, насколько легко участники смогут применять полученные знания и навыки на практике после завершения тренинга. (Например, насколько хорошо встроены практические упражнения, кейс-стади или моделирование реальных ситуаций).

Измеримость результатов: насколько четко определены цели обучения и как можно будет измерить прогресс и успех участников после тренинга? (Например, есть ли конкретные метрики, позволяющие оценить, достигнуты ли цели обучения, и как будет проводиться оценка).

Масштабируемость и устойчивость: оценивает потенциал для масштабирования тренинга на большую аудиторию или в разных контекстах, а также его устойчивость во времени. (Например, насколько легко адаптировать программу к разным группам участников или развивать ее в будущем).

Креативность и инновационность: Продемонстрирован нестандартный подход к решению проблемы или представлению материала. Предложены новые идеи или методы, которые могут улучшить тренинг. Оценка будет проводится по полноте, ясности и соответствию информации, представленной по каждому пункту, общей структуре тренинга.

<i>Соответствие требованиям</i>	<i>Четкость и ясность</i>	<i>Убедительность</i>	<i>Визуальное сопровождение</i>	<i>Умение держаться перед аудиторией:</i>
<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>

<i>Ответы на вопросы</i>	<i>Практическая применимость</i>	<i>Измеримость результатов</i>	<i>Масштабируемость и устойчивость</i>	<i>Креативность и инновационность</i>
<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>	<i>0–1–2</i>

максимально: 10 баллов

Шкала оценки: для оценки используется шкала от 0 до 2 для оценки каждого критерия (где 1 – отсутствие индикатора; 1 – недостаточное проявление индикатора; 2 – полное проявление индикатора).

Общая оценка проекта будет рассчитана на основе взвешенной суммы оценок по каждому компоненту.

I. Пакет материалов по проекту (80% от общей оценки):

- Всего пунктов для оценки: 10
- Максимальный балл за пункт: 2 (максимальное проявление индикатора)
- Количество критериев для каждого пункта: 4 (Полнота, Соответствие, Качество, Практическая применимость)

- Максимальный балл за материалы: 10 пунктов * 4 критерия * 2 балла = 80 баллов

II. Представление проекта (20% от общей оценки):

- Всего критериев для оценки: 10
- Максимальный балл за критерий: 2 (максимальное проявление индикатора)
- Максимальный балл за представление: 10 критериев * 2 балла = 20 баллов

III. Общая оценка проекта:

Максимальный балл за проект = 80 баллов (материалы) + 20 баллов (представление) = 100 баллов

Расчет интервалов для оценок:

Отлично: 86 - 100 баллов

Хорошо: 72 - 85 баллов

Удовлетворительно: 56 - 71 баллов

Неудовлетворительно: 0 - 55 баллов

Описание оценок:

Оценка «Отлично» (86-100 баллов):

- Пакет материалов: все материалы полные, соответствуют заявленной теме и целевой аудитории, имеют высокое качество, и легко применимы на практике. Все индикаторы по каждому пункту проявляются в полной мере (2 балла).
- Представление проекта: представление полностью соответствует требованиям, информация представлена четко и ясно, убедительно демонстрирует ценность проекта. Визуальное сопровождение эффективно и профессионально. Уверенное поведение перед аудиторией, четкие и полные ответы на вопросы, глубокое понимание материала и готовность к дискуссии.
- Общее: проект демонстрирует глубокое понимание материала, проблемный характер ответов, использование современной терминологии и логически выстроенный характер презентации. Выражена личная точка зрения, основанная на знаниях и анализе.

Оценка «Хорошо» (72-85 баллов):

- Пакет материалов: большая часть материалов полные, в целом соответствуют теме и аудитории, имеют хорошее качество и применимы на практике. Некоторые индикаторы проявляются не полностью (1-2 балла). Могут быть небольшие недочеты в полноте или соответствии.

- Представление проекта: представление в основном соответствует требованиям, информация представлена достаточно четко, убедительность на хорошем уровне. Визуальное сопровождение хорошее, но может быть улучшено. Хорошее поведение перед аудиторией. ответы на вопросы в основном полные, демонстрируется понимание материала.

- Общее: ответы на вопросы носят частично проблемный характер, используются современные материалы, но в терминологии могут быть некоторые неточности. Ответы логичные, присутствует личная точка зрения.

Оценка «Удовлетворительно» (56 - 71 баллов):

- Пакет материалов: материалы в целом соответствуют требованиям, но есть заметные недостатки в полноте, соответствии, качестве или практической применимости. Многие индикаторы проявляются недостаточно (1 балл).

- Представление проекта: представление имеет недостатки в соответствии требованиям, четкости или убедительности. Визуальное сопровождение слабое. Есть проблемы с поведением перед аудиторией, ответы на вопросы неполные и не всегда понятные.

- Общее: при раскрытии содержания вопросов не достаточно раскрываются и анализируются основные противоречия и проблемы, ответы на вопросы не имеют логически выстроенного характера, редко используются такие мыслительные операции как сравнение, анализ и обобщение, личная точка зрения слушателя носит формальный характер без умения ее обосновывать и доказывать.

Оценка «Неудовлетворительно» (0-55 баллов):

- Пакет материалов: материалы не соответствуют требованиям, отсутствует необходимая информация, качество низкое, и они не применимы на практике. Большинство индикаторов отсутствуют (0 баллов).

- Представление проекта: представление не соответствует требованиям, информация нечеткая и неясная, отсутствует убедительность. Визуальное сопровождение отсутствует или непрофессиональное. Плохое поведение перед аудиторией, неспособность ответить на вопросы.

- Общее: обнаруживается отсутствие владения материалом в объёме изучаемой программы, ответы на вопросы не дают трактовку основных понятий, ответы на вопросы не имеют логически выстроенного характера, не используются такие мыслительные операции как сравнение, анализ и обобщение.

3. РУКОВОДИТЕЛЬ И АВТОР ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: Голованова Инна Игоревна, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики высшей школы института психологии и образования КФУ

Автор программы: Голованова Инна Игоревна, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики высшей школы института психологии и образования КФУ

Лист согласования			Тип согласования: смешанное	
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
Тип согласования: параллельное				
1	Камалеева А.М.		Согласовано 24.12.2025 - 08:37	-
2	Калимуллин А.М.		Согласовано 23.12.2025 - 13:53	-
Тип согласования: последовательное				
3	Хайруллин И.А.		 Подписано 24.12.2025 - 14:47	-