

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

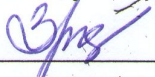
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Профессиональный коучинг**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой


_____ *Е.В. Зудина*
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-11	Кадровый консалтинг и аудит	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	
ПК-1	Кадровый консалтинг и аудит, Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ПК-5	Технология управления развитием персонала	Инновационные методы развития трудового потенциала, Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление компетенциями работника	Преддипломная практика
ПК-28	Теория организации и организационного проектирования	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга	ОПК-11, ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические подходы и методы коучинга; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять технологии коучинга для развития персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> методикой коучинга;
2	Этапы индивидуального коучинга	ПК-28	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические подходы и методы коучинга; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять технологии коучинга для развития персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;
3	Технология коучинга	ПК-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические подходы и методы коучинга; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять технологии коучинга для развития персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> методикой коучинга;
4	Формулировка целей коучинга	ПК-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические подходы и методы коучинга; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять технологии коучинга для развития персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;
5	Отношения «коуч-ведомый». Триангуляции в коучинге	ПК-28	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теоретические подходы и методы коучинга; <p>уметь:</p>

			– применять технологии коучинга для развития персонала; владеть: – <input type="checkbox"/> навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;
6	Коучинг по ходу деятельности	ПК-5	знать: – основные теоретические подходы и методы коучинга; уметь: – применять технологии коучинга для развития персонала; владеть: – <input type="checkbox"/> навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;
7	Подведение итогов и окончание коучинга	ПК-28	знать: – основные теоретические подходы и методы коучинга; уметь: – применять технологии коучинга для развития персонала; владеть: – <input type="checkbox"/> навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;
8	Оценка эффективности коучинга	ПК-28	знать: – основные теоретические подходы и методы коучинга; уметь: – применять технологии коучинга для развития персонала; владеть: – <input type="checkbox"/> навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-11	Не систематическое умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.	Определенные пробелы в умениях выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.	Сформированное умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.
ПК-1	Не систематическое использование умений	Определенные пробелы в умениях разрабатывать	Сформированное умение разрабатывать философию и концепцию управления

	разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.
ПК-5	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.
ПК-28	Не систематическое владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.	Определенные пробелы в умениях использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации.	Сформированное умение использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-11	2з
2	Контрольная работа	12	ПК-1	2з
3	Реферат	10	ПК-5	2з
4	Конспект статьи	10	ПК-28	2з
5	Статья	13	ПК-28	2з
6	Опрос	15	ОПК-11	2л
7	Контрольная работа	12	ПК-1	2л
8	Реферат	10	ПК-5	2л

9	Конспект статьи	10	ПК-28	2л
10	Статья	13	ПК-28	2л
11	Зачет	40	ОПК-11, ПК-1, ПК-5, ПК-28	2л

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Профессиональный коучинг»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11)

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

Перечень контрольных вопросов:

1. Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности.
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
3. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.

4. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними.
5. Принципы коучинга.
6. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности
7. Этапы коучинга: различные модели.
8. Схема «GROW» и ее развитие.
9. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов.
10. Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.)
11. Технология проведения коучинга.
12. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа.
13. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.
14. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.
15. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности.
16. Рамка результата, ее использование в коучинговой сессии.
17. Формулировка целей коучинговой сессии.
18. Применение схемы SMART (требований к целям).
19. Уровни целей.
20. Определяющие цели; цели рабочего процесса; цели человеческих отношений; личные цели.
21. Структурирование процесса коучинга по уровням целей.
22. Измерение результатов цели.
23. Работа с сопротивлением ведомого.
24. Эффективная самодифференциация коуча.
25. Развитие личного присутствия в коучинге.
26. Работа с триангуляцией в коучинге.
27. Механизм формирования треугольников.
28. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый».
29. Индикаторы состояния контакта.
30. Виды подстроек в коучинге.
31. Особенность ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов.
32. Ведение клиента с помощью вопросов.
33. Переход к созданию конкретного плана действий.
34. Определение паттернов поведения, создающих проблему.
35. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
36. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
37. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности.
38. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе.
39. Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности.
40. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой и при встрече «один на один» с другим человеком.
41. Предотвращение образования коалиций и триангуляции
42. Решение о прекращении коучинга.
43. Фаза подведения итогов.
44. Оценка эффективности действий руководителя.
45. Соотнесение результатов с целями.
46. Формирование плана дальнейших шагов руководителя.
47. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами
48. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности.
49. Оценка достижения целей коучинга.
50. Оценка эффективности руководителя.

51. Оценка эффективности коуча.

52. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

Критерии оценки:

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	2
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, критического восприятия информации	5
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	5
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1).

Проблемная область:

Применение коучинга для повышения эффективности кадровой работы.

Контрольная работа - запланированная проверка знаний в письменной форме. Это промежуточный метод определения существующих знаний студента, который представляет собой ряд ответов в письменном виде, предоставленных на определенные вопросы из теоретической части содержания дисциплины.

Вопросы контрольной работы:

1. Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
2. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.
3. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними.
4. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности
5. Этапы коучинга: различные модели.
6. Схема «GROW» и ее развитие.
7. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов.
8. Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.) Технология проведения коучинга.
9. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа.
10. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.

11. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности.
12. Рамка результата, ее использование в коучинговой сессии.
13. Формулировка целей коучинговой сессии.
14. Применение схемы SMART (требований к целям).
15. Уровни целей. Определяющие цели; цели рабочего процесса; цели человеческих отношений; личные цели.
16. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели.
17. Работа с сопротивлением ведомого.
18. Эффективная самодифференциация коуча.
19. Развитие личного присутствия в коучинге.
20. Работа с триангуляцией в коучинге.
21. Механизм формирования треугольников.
22. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый».
23. Индикаторы состояния контакта.
24. Виды подстроек в коучинге.
25. Особенность ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Переход к созданию конкретного плана действий. Определение паттернов поведения, создающих проблему. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
26. Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе.
27. Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой и при встрече «один на один» с другим человеком.
28. Предотвращение образования коалиций и триангуляции
29. Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов.
30. Оценка эффективности действий руководителя. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов руководителя.
31. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами
32. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности.
33. Оценка достижения целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча.
34. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

Контрольная работа должна содержать:

1. Титульный лист, оформленный по правилам учебного заведения
2. План или содержание, который обычно дается в виде вопросов преподавателем изучаемого курса
3. Введение в тему, которое необходимо, если вопросы даны общего характера для самостоятельного изучения темы
4. Основные части или главы, которые либо отвечают на вопросы содержания, либо раскрывают изучаемую самостоятельно тему
5. Выводы или заключение – это часть необходима при отсутствии конкретных вопросов контрольной работы
6. Литература или список источников, которые использовались при изучении темы
7. Необходимые приложения для более полного раскрытия темы

Критерии оценки контрольной работы

Критерии	Показатели	Баллы
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие содержания работы вопросам контрольной работы; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-4
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-3
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-3
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		12

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Проблемная область:

Обучение и развитие персонала организации.

Примерная тематика:

1. Истоки, философия, сущность коучинга .
2. Теоретические и методологические основы коучинга.
3. Цели, принципы и виды коучинга.
4. Использование коучинг-подхода в управлении организационными процессами .
5. Основные аспекты управления процессами.
6. Логические уровни внимания по Р. Дилтсу .
7. Коучинг как стиль управления персоналом в организации.
8. Основы организационного коучинга.
10. Мотивационный менеджмент в стиле коучинг.
11. Коучинг как подход, сфокусированный на решении.
12. Коучинг как модель лидерства в организации

13. Командообразование как фактор организационного развития
14. Коучинг команд в воплощении видения и миссии организации
15. Лидерство в организациях, использующих коучинг-подход
16. Техники и методы нейро-лингвистического программирования (НЛП).

Эффективный коучинг.

17. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).

18. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).

19. Коуч-сессия как форма организации педагогического процесса

20. Принципы коучинга.

21. Саморазвитие и индивидуальное консультирование.

22. С чего начинается сеанс коучинга.

23. Совместное обучение. Процесс совместного обучения.

24. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.

25. Кодекс чести коучера.

26. Использование коучинговых технологий в учебном процессе высшей школы

27. Коучинг в профессиональном педагогическом образовании.

28. Использование коучинговых технологий в учебном процессе высшей школы

Требования к содержанию, структуре, оформлению:

Реферат — письменная работа объемом 10-18 печатных страниц, выполняемая студентом в течение длительного срока (от одной недели до месяца). Реферат (от лат. *referre* — докладывать, сообщать) — краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал подается не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.

Структура реферата:

Титульный лист (заполняется по единой форме, см. приложение 1)

1. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

2. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.

3. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.

4. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.

5. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.

6. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Этапы работы над рефератом.

Работу над рефератом можно условно подразделить на три этапа:

1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования;
2. Изложение результатов изучения в виде связного текста;
3. Устное сообщение по теме реферата.

Подготовительный этап работы.

Формулировка темы.

Подготовительная работа над рефератом начинается с формулировки темы. Тема в концентрированном виде выражает содержание будущего текста, фиксируя как предмет исследования, так и его ожидаемый результат. Для того чтобы работа над рефератом была успешной, необходимо, чтобы тема заключала в себе проблему, скрытый вопрос (даже если наука уже давно дала ответ на этот вопрос, студент, только знакомящийся с соответствующей областью знаний, будет вынужден искать ответ заново, что даст толчок к развитию проблемного, исследовательского мышления).

Поиск источников.

Грамотно сформулированная тема зафиксировала предмет изучения; задача студента — найти информацию, относящуюся к данному предмету и разрешить поставленную проблему.

Выполнение этой задачи начинается с поиска источников. На этом этапе необходимо вспомнить, как работать с энциклопедиями и энциклопедическими словарями (обращать особое внимание на список литературы, приведенный в конце тематической статьи); как работать с систематическими и алфавитными каталогами библиотек; как оформлять список литературы (выписывая выходные данные книги и отмечая библиотечный шифр).

Работа с источниками.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Подготовительный этап работы завершается созданием конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы).

По завершении предварительного этапа можно переходить непосредственно к созданию текста реферата.

Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью.

Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы; связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов, а цельность - смысловую законченность текста.

С точки зрения связности все тексты делятся на тексты - констатации и тексты - рассуждения. Тексты-констатации содержат результаты ознакомления с предметом и фиксируют устойчивые и несомненные суждения. В текстах-рассуждениях одни мысли извлекаются из других, некоторые ставятся под сомнение, дается им оценка, выдвигаются различные предположения.

Изложение материала в тексте должно подчиняться определенному плану - мыслительной схеме, позволяющей контролировать порядок расположения частей текста. Универсальный план научного текста, помимо формулировки темы, предполагает изложение вводного материала, основного текста и заключения. Все научные работы - от реферата до докторской диссертации - строятся по этому плану, поэтому важно с самого начала научиться придерживаться данной схемы.

Введение - начальная часть текста. Оно имеет своей целью сориентировать читателя в дальнейшем изложении.

Во введении аргументируется актуальность исследования, - т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками; перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Введение может также содержать обзор источников или экспериментальных данных, уточнение исходных понятий и терминов, сведения о методах исследования. Во введении обязательно формулируются цель и задачи реферата.

Объем введения - в среднем около 10% от общего объема реферата.

Основная часть реферата раскрывает содержание темы. Она наиболее значительна по объему, наиболее значима и ответственна. В ней обосновываются основные тезисы реферата, приводятся развернутые аргументы, предполагаются гипотезы, касающиеся существа обсуждаемого вопроса.

Важно проследить, чтобы основная часть не имела форму монолога. Аргументируя собственную позицию, можно и должно анализировать и оценивать позиции различных исследователей, с чем-то соглашаться, чему-то возражать, кого-то опровергать. Установка на диалог позволит избежать некритического заимствования материала из чужих трудов - компиляции.

Изложение материала основной части подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала: классификации (эмпирические исследования), типологии (теоретические исследования), периодизации (исторические исследования).

Заключение — последняя часть научного текста. В ней краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования. Здесь же могут намечаться и дальнейшие перспективы развития темы. Небольшое по объему сообщение также не может обойтись без заключительной части - пусть это будут две-три фразы. Но в них должен подводиться итог проделанной работы.

Список использованной литературы.

Реферат любого уровня сложности обязательно сопровождается списком используемой литературы. Названия книг в списке располагают по алфавиту с указанием выходных данных использованных книг.

Требования, предъявляемые к оформлению реферата.

Объемы рефератов колеблются от 5 до 10 машинописных страниц. Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 25 мм. слева и 15 мм. справа, рекомендуется шрифт 12-14, интервал – 1 - 1,5. Все листы реферата должны быть пронумерованы. Каждый вопрос в тексте должен иметь заголовок в точном соответствии с наименованием в плане-оглавлении. (Подробнее об этом смотрите в Приложении 2).

При написании и оформлении реферата следует избегать типичных ошибок, например, таких:

поверхностное изложение основных теоретических вопросов выбранной темы, когда автор не понимает, какие проблемы в тексте являются главными, а какие второстепенными, в некоторых случаях проблемы, рассматриваемые в разделах, не раскрывают основных аспектов выбранной для реферата темы, дословное переписывание книг, статей, заимствования рефератов из интернет и т.д.

Процедура оценивания и критерии оценки (качественно-количественная характеристика).

Критерии оценки реферата

Критерии	Требования	Максимальный балл
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом.	4
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	4
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых.	2
ИТОГО:		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

– владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

Проблемная область:

Роль наставничества в современной организации.

Примерная тематика научных статей для конспекта:

1. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала.
2. Коучинг в образовании.
3. Ключевые компетенции профессионального коучинга.
4. Технологии управления развитием персонала.
5. Влияние коучинга на эффективность деятельности организации.

Конспект научной статьи - краткое изложение материала статьи, в котором дается последовательное и логичное описание основного содержания в повествовательной форме.

Критерии оценки конспектов лекции

Критерии	Показатели	Баллы
-----------------	-------------------	--------------

Содержание записей	Своевременность записи, объем, структура	2
Ориентирование студента в лекционном материале	-- Ориентация в общей композиции текста (умение определить вступление, основную часть, заключение; определять логико-смысловую канву лекции, понять систему изложения информации в целом, определить детализирующую информацию). -- Лаконичность представления информации.	4
Качество конспекта	Критерии качества: - краткость (конспект не должен превышать 1/8 от первичного текста); - ясная, четкая структуризация материала, что обеспечивает быстрое его считывание; - содержательная точность или научная корректность; - наличие образных или символических опорных компонентов; - оригинальность обработки материала (наличие вопросов, собственных суждений, своих символов, знаков и т.п.); - адресность (четко фиксированные выходные данные, указание страниц цитирования отдельных положений и т.п.)	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья

Проверяемые компетенции:

– владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

Проблемная область:

Современные методологии профессионального коучинга.

Примерная тематика научных статей

1. Роль коучинга в деятельности кадровых служб.
2. Влияние коучинга на повышение производительности труда организации.
3. Роль коучинга в деятельности руководителя.
4. Формирование эффективных кадровых технологий работы с персоналом на основе коучинга.
5. Применение технологий коучинга в работе с персоналом организации.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: <ul style="list-style-type: none"> • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	2

2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

6. Зачет

Зачет.

Цель зачета: целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На зачете оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом деятельности, полученными студентом, как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

Форма проведения: в устной форме по теоретическим вопросам зачета в период промежуточной аттестации.

Проверяемые компетенции:

- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

Перечень теоретических вопросов к зачёту

1. Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности.
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
3. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.
4. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними.
5. Принципы коучинга.
6. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности
7. Этапы коучинга: различные модели.
8. Схема «GROW» и ее развитие.
9. Этапы коучинга по М.Б. О’Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов.
10. Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.)
11. Технология проведения коучинга.

12. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа.
13. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.
14. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.
15. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности.
16. Рамка результата, ее использование в коучинговой сессии.
17. Формулировка целей коучинговой сессии.
18. Применение схемы SMART (требований к целям).
19. Уровни целей.
20. Определяющие цели; цели рабочего процесса; цели человеческих отношений; личные цели.
21. Структурирование процесса коучинга по уровням целей.
22. Измерение результатов цели.
23. Работа с сопротивлением ведомого.
24. Эффективная самодифференциация коуча.
25. Развитие личного присутствия в коучинге.
26. Работа с триангуляцией в коучинге.
27. Механизм формирования треугольников.
28. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый».
29. Индикаторы состояния контакта.
30. Виды подстроек в коучинге.
31. Особенность ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов.
32. Ведение клиента с помощью вопросов.
33. Переход к созданию конкретного плана действий.
34. Определение паттернов поведения, создающих проблему.
35. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
36. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
37. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности.
38. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе.
39. Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности.
40. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой и при встрече «один на один» с другим человеком.
41. Предотвращение образования коалиций и триангуляции
42. Решение о прекращении коучинга.
43. Фаза подведения итогов.
44. Оценка эффективности действий руководителя.
45. Соотнесение результатов с целями.
46. Формирование плана дальнейших шагов руководителя.
47. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами
48. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности.
49. Оценка достижения целей коучинга.
50. Оценка эффективности руководителя.
51. Оценка эффективности коуча.
52. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

Итоговая оценка по дисциплине («зачтено»/«не зачтено») определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Отметка **«зачтено»** выставляется студенту в случае, если студент в течение семестра и период промежуточной аттестации набрал **не менее 61 балла**.

При промежуточной аттестации критериями распределение баллов выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре.

Критериями выставления оценки выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** - теоретическое содержание курса освоено полностью, студент обнаруживает всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом;

– **оценка 26–34 баллов** – учебно-программный материал освоен полностью, без пробелов, однако некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно;

– **оценка 15–25 баллов** – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы. Учебно-программный материал дисциплины в основном освоен на необходимом для дальнейшего обучения или предстоящей работы по профессии уровне;

– **оценка 1–14 баллов** - теоретическое содержание курса не освоено, наблюдаются существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, необходимые практические навыки работы не сформированы.