

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Совета факультета
экономики, права и психологии
педагогического образования
Протокол заседания Совета факультета
№ 2 « 30 » сентября 2021 г.
Декан факультета экономики, права и
психологии педагогического образования
О.Е. Баланчук



ОДОБРЕНО
на заседании кафедры общей и
специальной психологии и педагогики
Протокол заседания кафедры
№ 2 « 30 » сентября 2021 г.
Зав. кафедрой общей и специальной
психологии и педагогики
И.А. Загайнов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине
образовательная программа
форма обучения

Технология командного коучинга
(наименование)
37.04.01 Психология.
Психология управления, консультирование и коучинг
очно-заочная

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения	5
3. Содержание учебной дисциплины.....	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	8
5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины	9
6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины.....	11
Приложение к РПУД.....	15

1. Пояснительная записка

Цель изучения учебной дисциплины:

Цель – формирование компетенций в практическом овладении технологиями и инструментарием командного коучинга для эффективного решения управленческих задач.

Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Технологии командного коучинга» относится к дисциплинам по выбору (ДВ.1) модуля психологическое консультирование и коучинг части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг.

Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять групповое и индивидуальное психологическое консультирование и сопровождение участников организационного взаимодействия	ПК-2.2. Организует психологическое консультирование и коррекцию выявленных психологических проблем	Знать: методы, техники и технологии командного коучинга, применяемые для группового сопровождения и консультирования Уметь: составлять план командной работы на основе технологий командного коучинга Владеть: навыками организации командного коучинга с целью осуществления группового консультирования и сопровождения
	ПК-2.3. Осуществляет психологическую коррекцию внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения	Знать: практики коучинга, коррекции и сопровождения групповых процессов Уметь: составлять план коррекции групповых проблем на основе технологий командного коучинга Владеть: навыками проведения групповых сессий и организации командной работы с целью коррекции групповых проблем
ПК-3. Способен к организации системы психологического сопровождения организации с учетом	ПК-3.2. Обеспечивает психологическое сопровождение процесса управления персоналом организации на основе	Знать: внутриорганизационные аспекты работы с командой Уметь: выстраивать командную

уровня ее развития	конструктивного и бесконфликтного поведения.	работу в организации с учетом поставленных целей Владеть: навыками сопровождения командной работы в организациях
	ПК-3.3. Сопровождает процесс принятия управленческих решений с учетом роли руководителя в коллективе и уровня развития корпоративной культуры	Знать: особенности роли лидера в команде при принятии управленческих решений Уметь: планировать управленческие решения с учетом роли лидера в команде и организации Владеть: навыками организации исполнения управленческих решений с учетом особенностей лидера и команды

Формы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, доклад, реферат.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 80 ч., 4 семестр.

№ п/п	Раздел учебной дисциплины/темы	Всего	Виды учебной работы (в часах)				
			Контактная			Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа
			Лекции	Семинар/ Практические занятия/ курсовая работа	Лабораторные занятия		
1	Тема 1. Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда»	27	1	6			20
2	Тема 2. Основные подходы к комплектованию команд	26	2	4			20
3	Тема 3. Организация работы в команде	28	2	6			20
4	Тема 4. Коучинг в контексте организации	27	1	6			20
	зачет						
	итого:	108	6	22			80

3. Содержание учебной дисциплины

№	Наименование раздела учебной дисциплины /темы	Содержание
1	Тема 1. Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда»	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Разнообразие групп взаимодействия людей.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда».</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Взаимодействие людей происходит в разнообразных группах. Терминологическая путаница между понятиями «команда», «организация», «коллектив». Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда». Подготовка доклада/ реферата.</p>
2	Тема 2. Основные подходы к комплектованию команд	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Типология личности. Концепция командных ролей Р.М. Белбина.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Идентификация командных ролей на основе индивидуальных качеств. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Основы типологии личности К.Г. Юнга. Типология Майерс–Бриггс. Система описания важнейших индивидуально-психологических характеристик людей, особенностей их предпочтений, мотивации, стилей поведения. Типологическая модель Д. Кейрси. Опросник Кейрси. Команда как взаимодействие 9 типов ролей. Психометрические тесты для оценки возможного вклада каждого участника. «Колесо команды» Марджерисона–МакКенна. Подготовка доклада/ реферата.</p>
3	Тема 3. Организация работы в команде	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Личностные способности членов команды. Три основных типа ролевого распределения в команде.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Планирование как условие продуктивной деятельности команды. Личностные способности членов команды.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное</p>

		<p>изучение, с указанием вида самостоятельной работы Неформальное распределение между членами команды различных ролевых функций для разрешения проблем в благоприятном для команды направлении. Три основных типа ролевого распределения в команде. Планирование как условие продуктивной деятельности команды. Процесс разработки и принятия целевых установок. Оценка поставленной цели. Определение стратегии развития. Составление долгосрочного плана достижения стратегических целей. Особенности протекания внутрикомандных процессов. Закономерности групповой динамики. Подготовка доклада/ реферата.</p>
4	Тема 4. Коучинг в контексте организации	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Человек и организация. Власть организации и власть человека.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Возможности коучинга. Внутренние аспекты работы с командой. Модель GROW в групповом коучинге. Модель Т в командах.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Человек и организация. Власть организации и власть человека. Возможности коучинга. Внутренние аспекты работы с командой. Достижение «командного мышления». Модель GROW в групповом коучинге. Модель Т в командах. Четыре квадранта в организациях. Постановка и тестирование гипотез Подготовка доклада/ реферата.</p>

Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к зачету	16
Проработка конспекта лекций	14
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	18
Проработка учебного материала	20
Написание докладов и рефератов	12
Решение отдельных задач	-

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Антонова, Н. В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14122-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496756>.

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>.

Дополнительная литература

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491391>.

2. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования: учебное пособие: [16+] / Н. И. Басманова; Технологический университет. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. — 60 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170> — Библиогр.: с. 33-34. — ISBN 978-5-4499-0549-9. — Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по учебной дисциплине составляют:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения (реквизиты подтверждающего документа)
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, (ауд. 404)	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License) , P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto Security Suite (K3) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022)
Помещение для самостоятельной работы, (каб. 303)	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: Компьютерная техника (ASUSTeK Computer INC. H110M-R/Intel(R) Celeron(R) CPU G3930 @ 2.90GHz/4096.00 (DIMM_B1-4096.00))	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Средства для разработки и проектирования, доступные по подписке Microsoft Imagine Premium). Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 17.07.2017). Office Prosessional 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU

		LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО) , P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Desktop Security Suite (КЗ) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022).
--	--	--

6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины

Методические указания для обучающихся с целью подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

– желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

– дорабатывать конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического применения рассматриваемых теоретических вопросов.

В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении

полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

Записи имеют первостепенное значение для подготовки к семинарским работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у обучающегося, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать обучающимся следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим. Изучение обучающимися фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства.

Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

При этом следует обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно - справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины в ходе самостоятельной работы

Методика организации самостоятельной работы обучающихся зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных особенностей обучающихся и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает обучающимся варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения обучающимися графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;

- участие в тестировании и др.
- Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:
- повторение лекционного материала;
 - подготовки к семинарам (практическим занятиям);
 - изучения учебной и научной литературы;
 - изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
 - решения задач, выданных на практических занятиях;
 - подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
 - проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
 - написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выполнения выпускных квалификационных работ и др.

**Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

по дисциплине

Технология командного коучинга

образовательная программа

(наименование)

37.04.01 Психология.

Психология управления, консультирование и коучинг

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.	17
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.	19
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	35

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ, предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

№ п/п	Планируемые результаты освоения программы (код и содержание компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства представления в ФОС
1	ПК-2. Способен осуществлять групповое и индивидуальное психологическое консультирование и сопровождение участников организационного взаимодействия	ПК-2.2. Организует психологическое консультирование и коррекцию выявленных психологических проблем	<p>Знать: методы, техники и технологии командного коучинга, применяемые для группового сопровождения и консультирования</p> <p>Уметь: составлять план командной работы на основе технологий командного коучинга</p> <p>Владеть: навыками организации командного коучинга с целью осуществления группового консультирования и сопровождения</p>	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Перечень вопросов к зачету
		ПК-2.3. Осуществляет психологическую коррекцию внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения	<p>Знать: практики коучинга, коррекции и сопровождения групповых процессов</p> <p>Уметь: составлять план коррекции групповых проблем на основе технологий командного коучинга</p> <p>Владеть: навыками проведения групповых сессий и организации командной работы с целью психологической</p>	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Перечень вопросов к зачету

			коррекции групповых проблем	
2	ПК-3. Способен к организации системы психологического сопровождения организации с учетом уровня ее развития	ПК-3.2. Обеспечивает психологическое сопровождение процесса управления персоналом организации на основе конструктивного и бесконфликтного поведения.	Знать: внутриорганизационные аспекты работы с командой Уметь: выстраивать командную работу в организации с учетом поставленных целей Владеть: навыками сопровождения командной работы в организациях	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Перечень вопросов к зачету
		ПК-3.3. Сопровождает процесс принятия управленческих решений с учетом роли руководителя в коллективе и уровня развития корпоративной культуры	Знать: особенности роли лидера в команде при принятии управленческих решений Уметь: планировать управленческие решения с учетом роли лидера в команде и организации Владеть: навыками организации исполнения управленческих решений с учетом особенностей лидера и команды	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Перечень вопросов к зачету

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.

Текущая аттестация по дисциплине *Технологии командного коучинга*

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят текущую аттестацию в 4 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- реферат;
- доклад;
- устный опрос.

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

№ п\п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции/ Индикаторы достижения компетенций	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда»	ПК-2.2, ПК-3.2	Устный опрос Реферат/ доклад
2	Тема 2. Основные подходы к комплектованию команд	ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.2	Устный опрос Реферат/ доклад
3	Тема 3. Организация работы в команде	ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.2, ПК-3.3	Устный опрос Реферат/ доклад
4	Тема 4. Коучинг в контексте организации	ПК-3.2, ПК-3.3	Устный опрос Реферат/ доклад

Вопросы для устного опроса

Открытый вопрос	Ответ	Формируемая компетенция
1. Определите преимущества командного коучинга для организаций и сотрудников.	Командный коучинг приносит пользу организациям, стимулируя конструктивные изменения и предпринимательское мировоззрение: 1) поощряет развитие и улучшение процессов, услуг и продуктов; 2) повышает функциональность и зрелость команды; 3) объединяет профессиональное развитие и производительность; 4) развивает лидерские и управленческие способности; 5) создает и ускоряет способность к обучению в организации: делится информацией между поколениями и уровнями сотрудников;	ПК-3

	<p>6) разрушает менталитет разрозненности между отделами;</p> <p>7) формирует культуру непрерывного обучения;</p> <p>8) поощряет взаимные консультации и сотрудничество;</p> <p>9) оптимизирует достижение целей на личном, командном и организационном уровнях;</p> <p>10) положительно влияет на чистую прибыль.</p> <p>Командный коучинг приносит пользу членам группы, улучшая их способность:</p> <p>1) содействовать системному и стратегическому мышлению;</p> <p>2) развивать навыки рефлексии, переосмысления, постановки вопросов, планирования решения проблем и управления временем;</p> <p>3) к презентации, фасилитации («помогать, облегчать, способствовать») и общению;</p> <p>4) защищать интересы;</p> <p>5) укреплять доверие и сотрудничество между коллегами и между отделами по мере того, как участники понимают проблемы, мотивацию и намерения коллег и заинтересованных сторон;</p> <p>6) совершенствовать навыки межличностной поддержки: слушание, вопросы и обратная связь;</p> <p>7) развивать эмоциональный интеллект;</p> <p>8) вдохновлять творческое мышление;</p> <p>9) к гибкости и адаптируемости;</p> <p>10) снижать зависимость от экспертов;</p> <p>11) стимулировать индивидуальную ответственность за обучение и личное развитие.</p>	
--	--	--

<p>2. Соотнесите понятия «группа», «коллектив», «команда».</p>	<p>Группой называется ограниченная общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков. Величина, структура и состав группы определяются целями и задачами деятельности.</p> <p>Сформировавшиеся в группе отношения влияют на эффективность групповой деятельности.</p> <p>Понятия коллектив и команда выходят за пределы понятия формальных групп и рассматриваются как наиболее высокий уровень развития группы. Они характеризуют группы, достигшие высшего уровня сплоченности, действующие как единая общность, в которой сочетаются преимущества формальных и неформальных групп при отсутствии их недостатков, обеспечивается наиболее эффективное достижение результатов организации и удовлетворение личных и социальных потребностей их членов.</p> <p>Базаров Т. Ю.: «Команда – группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Это особая форма организации людей, основанная на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия».</p> <p>Карлоф Б., Седерберг С.: «Команда имеет общие черты с группой (история, нормы, будущее и т. п.), однако в команде более постоянный персонал, более жесткое распределение ролей, более</p>	<p>ПК-2</p>
--	---	-------------

	<p>ясная и формальная цель. Члены команды сыгранны. Со стороны их также воспринимают как членов команды. Члены команды воспринимают участие в команде как вознаграждение. Команда стремится к общей цели. Члены команды действуют одинаково по отношению к окружению, все горды тем, что вместе могут добиться большего, чем в одиночку. В команде удовлетворяются потребности личности в причастности, уважении, успехе, даже если успех совместный.</p> <p>Томпсон Л.: «Команда – группа людей, которые зависят друг от друга в отношении информации, ресурсов, навыков и которые стремятся объединить свои усилия, для того, чтобы достичь общей цели».</p> <p>Коллектив – это более "сложная" ступень развития группы. Для коллектива обязательно наличие внутренних связей между его участниками, а также цель.</p>	
<p>3. Перечислите принципы работы команды.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Добровольное вхождение в команду; 2) Коллективное исполнение работы; 3) Коллективная ответственность; 4) Ориентированность оплаты труда на конечный результат общеконечной работы; 5) Достойная значимость (стимул) стимулирования команды за конечный результат; 6) Автономное самоуправление команды. 	<p>ПК-2</p>
<p>4. Определите главную идею модели командных ролей Р.М. Белбина.</p>	<p>Главная идея модели: рабочая команда наиболее эффективна, когда состоит из людей с разными способностями, образами мышления и личностными качествами. При</p>	<p>ПК-3</p>

	этом важно, чтобы члены команды не просто отличались, а дополняли друг друга.	
5. Определите суть типологии К.Г. Юнга.	Типология К.Г. Юнга – система типологии личности, основанная на понятии психологической установки, которая может быть экстравертной либо интровертной и на преобладании одной из основных психических функций – мышления, чувства, ощущения или интуиции.	ПК-2
6. Выделите три основных типа ролевого распределения в команде.	Три типа ролевого распределения в команде – в соответствии со следующими тремя разновидностями наиболее характерных и важных для команды ситуаций: I тип ситуаций – «Профессиональная деятельность»; II тип ситуаций – «Взаимодействия с внешней средой»; III тип ситуаций – «Решение сложных проблем».	ПК-2
7. Перечислите роли, которые Т.Ю. Базаров различает в своей модели управленческих ролей.	Базаров различает четыре роли на основе четырех основных категорий системного менеджмента: процессы деятельности, организационные структуры, ресурсы, способы деятельности: управленец, организатор, администратор, руководитель.	ПК-3
8. Определите преимущество модели GROW.	Исключительная ценность модели GROW состоит в том, что она предоставляет эффективную и структурированную методологию, которая оказывает помощь как в эффективном определении целей коучинга, так и для процесса решения проблем.	ПК-2
9. Определите особенность концепции T-shaped специалистов.	Концепцию T-shaped специалистов ввел Дэвид Гэст. T-shaped специалист – это человек, который является экспертом как минимум в одной	ПК-2

	<p>области, но при этом разбирается во многих других и может свободно поддерживать общение с другими специалистами на базовом уровне.</p> <p>T-shaped специалист противопоставляется I-специалисту (эксперту только в одной области) и дженералисту – человеку, который знает обо всем понемногу, но ни в одну область не углубляется.</p> <p>Вертикальная линия T показывает глубину знаний и экспертности в основной области. Горизонтальная показывает те области, где специалист тоже имеет знания и небольшой опыт.</p>	
<p>10. Определите индивидуальные предпочтения (командную роль) функции Связи (обеспечение внутренних и внешних взаимосвязей между членами команды; командой и другими группами в организации; командой и поставщиками; командой и клиентами), выделяемые Марджерисона–МакКенна в модели «Колесе команды».</p>	<p>Любой член команды с рядом развитых специальных умений, навыков и коммуникативных установок: активное слушание; готовность оказать помощь; управление взаимодействием; развитая коммуникация; умение организовать принятие решений и постановку целей в группе; делегирование полномочий и распределение ответственности; ориентация на развитие команды.</p>	<p>ПК-2</p>

Средство оценивания: устный опрос

Шкала оценивания:

– оценка «отлично» выставляется, если обучающийся не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;

– оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

Перечень тем рефератов, докладов

1. Типология личности К. Юнга.
2. Типологический подход Майерс-Бриггс к командообразованию.
3. Психотипы в модели Д. Кейрси.
4. Концепция командных ролей Р.М. Белбина.
5. Система управления командой Марджерисона-МакКенна.
6. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
7. Феномен групповой динамики.
8. Модель развития группы Б. Такмена.
9. Стадии развития команды по Дж. В. Ньюстрему и К. Дэвису.
10. Отечественные модели жизненного цикла команды (Г.М. Андреева, Т.Ю. Базаров, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева).
11. Распределение ролей в команде.
12. Планирование деятельности команды.
13. Динамика внутрикомандных процессов.
14. Понятие и назначение мониторинга.
15. Требования к проведению мониторинга.
16. Формы мониторинга (профилактический мониторинг, проблемно-ориентированный мониторинг).
17. Возможности коучинга. Внутренние аспекты работы с командой.
18. Достижение «командного мышления».
19. Модель GROW в групповом коучинге.
20. Модель Т в командах.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного материала. Максимальная оценка – 20 баллов	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с источниками и

	литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов.	– круг, полнота использования источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	– правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов
5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

Средство оценивания: доклад

Шкала оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется, если:

- доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;
- обучающийся представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;
- автор отвечает на вопросы аудитории;
- показано владение специальным аппаратом;
- выводы полностью отражают поставленные цели и содержание работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если:

- доклад четко выстроен;
- демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;
- обучающийся не может ответить на некоторые вопросы;
- докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;
- выводы докладчика не являются четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если:

- доклад зачитывается;
- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;

- докладчик не может четко ответить на вопросы аудитории;
- показано неполное владение базовым научным и профессиональным аппаратом;
- выводы имеются, но они не доказаны.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

Промежуточная аттестация по дисциплине Технологии командного коучинга

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят промежуточную аттестацию в форме **зачета** в 4 семестре.

При проведении **зачета** по дисциплине *Технологии командного коучинга* может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура зачета по дисциплине Технологии командного коучинга:

1. устный ответ на вопросы

Обучающемуся на зачете дается время на подготовку вопросов теоретического характера и практического задания.

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 20-30 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

Ответ обучающегося на зачете должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспекте, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики/ из опыта профессиональной деятельности;
- осведомленность в важнейших современных вопросах коучинга.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- владение профессиональной терминологией;
- последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов на зачете

Уровень освоения компетенции	Формулировка требований к степени сформированности компетенций	Шкала оценивания
Компетенции сформированы	Демонстрирует знание методов, техник и технологий командного коучинга, применяемые для группового сопровождения и консультирования Знает практики коучинга, коррекции и сопровождения групповых процессов Имеет представление о внутриорганизационных аспектах работы с командой Знает особенности роли лидера в команде при принятии управленческих решений Составляет план командной работы на основе технологий командного коучинга Составляет план коррекции групповых проблем на основе технологий командного коучинга Выстраивает командную работу в организации с учетом поставленных целей Планирует управленческие решения с учетом роли лидера в команде и организации Владеет навыками организации командного коучинга с целью осуществления	зачтено

	<p>группового консультирования и сопровождения</p> <p>Владеет навыками проведения групповых сессий и организации командной работы с целью психологической коррекции групповых проблем</p> <p>Владеет навыками сопровождения командной работы в организациях</p> <p>Владеет навыками организации исполнения управленческих решений с учетом особенностей лидера и команды</p>	
Компетенции не сформированы	Не соответствует критериям оценки зачтено	Не зачтено

Рекомендации по проведению зачета

1. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. С критериями оценивания зачета преподаватель обязан ознакомить обучающихся до начала зачета.
3. Преподаватель в ходе зачета проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенций.
4. Тестирование по дисциплине проводится в Центре оценки и контроля качества образования МОСИ.

Примерный перечень вопросов к зачету

Примерный вопрос	Тезисы ответов	Формируемая компетенция
1. Определение команды и ее роль в деятельности организации.	Команда; общая цель; преимущества команды; оптимальные команды.	ПК-3
2. Понятия «команда» и «командообразование»: сходства и отличия.	Команда; целенаправленное формирование команды (командообразование), его этапы.	ПК-2
3. Основные признаки и функции команды	Признаки команды (целеустремленность, коммуникация, автономия и т.д.); функции команды (оптимизация ресурсов, планирование и т.д.)	ПК-2
4. Ролевая структура команды.	5 основных ролей (эксперт, перформер, инноватор, администратор, интегратор)	ПК-2

Примерный вопрос	Тезисы ответов	Формируемая компетенция
5. «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна.	Консультирование - «докладчик-консультант»; новаторство – «новатор-разработчик»; стимулирование – «исследователь промоутер»; развитие – «специалист по развитию»; организация – «координатор-организатор»; производство – «специалист по производству»; контроль – «инспектор-контролер»; поддержание – «специалист по поддержанию уровня»; связи – любой член команды	ПК-2
6. Формальное и неформальное лидерство в команде.	Формальный лидер (статус, позиция); неформальный лидер (не связан со статусом)	ПК-3
7. Повышение эффективности работы команды.	Групповая эффективность; конфликты как помехи эффективности; рабочий цикл.	ПК-3
8. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.	Необходимость тимбилдинга (мотивация, напряжение, конфликты и др. причины); командная работа, командный дух, тимбилдинг.	ПК-2
9. Принятие ответственности за результат команды.	Ответственность как профессионализм и мотивация; прозрачность.	ПК-3
10. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).	Ситуационное лидерство; компетентность; новички, разочарованные, осмотрительные, самодостаточные члены команды.	ПК-3
11. Принятие единого командного решения	Понятие решения; способы принятия командного решения; командная ответственность.	ПК-3
12. Функционально-ролевое распределение в команде.	Функциональные роли – предметное содержание; командные (групповые) роли – модели поведения; позиционирование членов команды (типологическое и ролевое).	ПК-3

Примерный вопрос	Тезисы ответов	Формируемая компетенция
13. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.	Категории (процессы, структуры, ресурсы, способы); роли (управленец, организатор, администратор, руководитель).	ПК-3
14. Основные положения модели Майерс – Бриггс.	Шкалы (экстраверсия-интроверсия, ощущение-интуиция, мышление-чувство, суждение-восприятие); функциональные сочетания предпочтений (карьерная, лидерская и др.)	ПК-2
15. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина	Душа команды, координатор, генератор идей, собиратель идей, стратег-аналитик, шейпер, педант, реализатор.	ПК-3
16. Управление взаимоотношениями в команде.	Централизм-самостоятельность, координация-субординация, ответственность; традиционный подход и TQM-подход.	ПК-2
17. Этапы развития команд в организации.	Адаптация, группирование и кооперация, номирование деятельность, функционирование.	ПК-3
18. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.	Подготовка, упражнение, подведение итогов.	ПК-2
19. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.	Период ориентации и знакомства; поиск типа поведения; нерешительность; формирование лидера.	ПК-2
20. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.	Выделение индивидуальности; восприятие миссии; маневрирование положением; коалиции и подгруппы; преодоление неуверенности.	ПК-2
21. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.	Гармония и единство; согласие о роли лидера; сплоченность; взаимодействие.	ПК-2
22. Групповая динамика. Работа в полную силу.	Решение проблем и завершение задач; координация и устранение несогласий.	ПК-2

Примерный вопрос	Тезисы ответов	Формируемая компетенция
23. Возможности коучинга. Внутренние аспекты работы с командой.	Создание совместного видения; вовлечение; проработка конфликтов; повышение результативности; генерация идей и креативность.	ПК-2
24. Модель GROW в групповом коучинге.	Goal (цель, «чего ты хочешь достичь»); Reality (реальность, «что происходит сейчас»); Options (обстоятельства, «что ты можешь сделать»); Way forward (воля, «какими будут твои действия»).	ПК-2
25. Модель 7Т в командах.	Внутрикомандные факторы: thrust – направленность, trust – доверие, talent – талант, teaming skills – командные навыки, task skills – навыки выполнения задач; внешние факторы: team leader fit – подходит ли лидер, team support – поддержка со стороны организации.	ПК-2

Тест по дисциплине «Технологии командного коучинга»

1. Система ценностей клиента – это:
ограничения, страхи, табу
привычки, навыки, понимания, верования
всё вышеперечисленное ПК-2

2. Сознательное человека – это:
его мысли, намеренья, виденье
его реакции, рефлексии
всё вышеперечисленное ПК-2

3. Группы специализаций профессионального коучинга:
взрослый коучинг, подростковый коучинг, детский коучинг
сэлфи-коучинг, политический коучинг, гражданский коучинг, коучинг по питанию, карьерный коучинг
лайф-коучинг, бизнес-коучинг, спорт-коучинг, коуч-менторинг ПК-3

4. Осознанное восприятие мира в коучинге – это:
позитивное принятие любой ситуации
глубокая и регулярная рефлексия
применительное понимание своего присутствия в ситуации ПК-3

5. Технология коучинга «GROW» — это: ПК-2

методика завершения важных мероприятий
методика работы над целью
методика развития креативности

6. «За пределами сессии» - это понятийная категория: ПК-3
как методика закрытия дел
как эффект от проведённой коуч сессии
как решение насущной проблемы
7. Диагностика по категории «Хочу» предназначена для выявления: ПК-3
начальных намерений клиента
проверки истинного желания клиента, его ограничений и возможностей
создания уверенности в завтрашнем дне
8. Приверженность – это: ПК-2
точность соблюдения времени
верность своим запросам и цели
действия с учётом своих страхов
9. Первичный запрос – это: ПК-3
конечная цель
начальная директива
первая сильная эмоция
10. Уточнённая цель в коучинге – это: ПК-3
предмет достижения и динамики
промежуточный показатель решения
возможность вернуться к началу
11. Виденье в коучинге – это: ПК-3
это новый взгляд на старые вещи и понятия
это результат визуализации
всё вышеперечисленное
12. Диссоциация – это: ПК-2
способность увидеть различие между собой и другими
способность взглянуть на себя со стороны
способность игнорировать свои таланты
13. Сонастройка в коучинге – это: ПК-3
умение угодить клиенту
умение считать внутренний настрой клиента
умение вовремя подыграть клиенту
14. Экологичность сонастройки – это: ПК-3
перспектива в эффективном решении ситуации клиента
позитивная динамика деятельности коуча для достижения цели
уравновешенность состояния личности коуча и личности клиента
15. Клиент больше пребывает в комфорте на сессии, когда присутствует: ПК-3
новизна и перспективы
максимальное знакомство с объектами среды

открытия и озарения

16. Интервенция коуча – это: ПК-3
необходимое деликатное погружение во внутренний мир клиента
действия в высвобождении энергии клиента
поощрение и поддержка клиенту
17. Дороги решения вопроса клиента в коучинге всегда пролегают по двум ПК-3
направлениям:
выбор или подражание
выбор или изменение
расширение или открытие
18. Зачем подразделять клиентов на группы: ПК-2
чтобы их было удобнее систематизировать для учёта и регистрации
чтобы подобрать более адаптивную систему сонастройки
чтобы клиенту было удобнее делать выводы и решать свою задачу
19. Диагностика клиента в коучинге – это: ПК-3
выявление негативных особенностей характера клиента
получение максимальной информации о возможных реакциях клиента
получение информации о психологическом заболевании клиента
20. Что такое сонастройка (эмпатия, реппорт)? ПК-3
это умение подражать своему клиенту так, что бы он начал решать свой
вопрос
это осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого
человека без потери ощущения внешнего происхождения этого переживания
это умение сонастроиться на настроение клиента так, что бы учитывать в
работе с ним его всплески негативных эмоций

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Средство оценивания: устный опрос

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УСТНОМУ ОПРОСУ

Устный опрос - удобная форма текущего контроля знаний. Целью устного опроса является обобщение и закрепление изученного материала. Главное преимущество – занимает мало времени от 5 до 7 мин., при этом в зависимости от количества вопросов, позволяет проверить большой объем и глубину знаний. Устный опрос может проводиться несколько раз за тему, что позволяет диагностировать, контролировать и своевременно корректировать усвоение материала, что значительно повышает эффективность обучения и закрепляет знания учащихся.

Для успешной подготовки к устному опросу, студент должен изучить/ законспектировать рекомендованную литературу. Внимательно осмыслить лекционный материал. При ответе особо выделить главную мысль, сделать вывод.

Средство оценивания: доклад

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, который способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме обучающиеся составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Средство оценивания: тест

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины является контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний обучающегося. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у обучающегося. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены,

контрольные работы, опросы обучающихся и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и поэтому они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому обучающемуся при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.

Средство оценивания: реферат

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Тему реферата обучающийся выбирает самостоятельно, ориентируясь на прилагаемый примерный список. В реферате магистранты показывают знания дисциплины и умение реферировать, т. е. творчески анализировать прочитанный текст, а также умение аргументированно и ясно представлять свои мысли, с обязательными ссылками на использованные источники и литературу. В реферате желательно отразить различные точки зрения по вопросам выбранной темы.

Реферат следует писать в определенной последовательности. Обучающемуся необходимо ознакомиться с рабочей программой по дисциплине, выбрать нужную тему, подобрать и изучить рекомендованные документы и литературу. Если заинтересовавшая обучающегося тема не учтена в прилагаемом списке, то по согласованию с преподавателем можно предложить свою. Выбирая тему реферата, необходимо руководствоваться личным интересом и доступностью необходимых источников и литературы.

Поиск литературы по избранной теме следует осуществлять в систематическом и генеральном (алфавитном) каталогах библиотек (по фамилии автора или названию издания) на библиографических карточках или в электронном виде. Поиск литературы (особенно статей в сборниках и в коллективных монографиях) облегчит консультация с библиографом библиотеки. Возможен также поиск перечней литературы и источников по информационным сетевым ресурсам (Интернета).

Ознакомившись с литературой, магистрант отбирает для своего реферата несколько научных работ (монографий, статей и др.). Выбирая нужную литературу, следует обратить внимание на выходные данные работы.

Объем реферата колеблется в пределах 25-30 страниц формата А-4 с кеглем 14 и полуторным интервалом между строками в обычной компьютерной редакторской программе. Отредактированная работа должна быть пронумерована (номер ставится в верхней части страницы, по центру) и сброшюрована.

Реферат должен быть оформлен в компьютерном варианте. Компьютерный текст должен быть выполнен следующим образом:

- текст набирается на одной стороне листа;
- стандартная страница формата А4 имеет следующие поля: правое – 10 мм, левое – 30 мм, верхнее и нижнее – 20 мм;
- межстрочный интервал – полуторный;
- гарнитура шрифта – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- абзацный отступ – 1,25 пт.

На титульном листе, который не нумеруется, указывается название полное название Института, кафедры, полное название темы реферата, курс, отделение, номер учебной группы, инициалы и фамилия обучающегося, а также ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия преподавателя, который будет проверять работу.

На второй странице размещается оглавление реферата, которое отражает структуру реферата и включает следующие разделы:

– введение, в котором необходимо обосновать выбор темы, сформулировать цель и основные задачи своего исследования, а также можно отразить методику исследования;

– основная часть, состоящая из нескольких глав, которые выстраиваются по хронологическому или тематическому принципу, озаглавливаются в соответствии с проблемами, рассматриваемыми в реферате. Главы желательно разбивать на параграфы. Важно, чтобы разделы оглавления были построены логично, последовательно и наилучшим образом раскрывали тему реферата;

– заключение, в котором следует подвести итоги изучения темы, на основании источников, литературы и собственного понимания проблемы изложить свои выводы.

Ссылки на источники и литературу, использованные в реферате, обозначаются цифрами в положении верхнего индекса, а в подстрочных сносках (внизу страницы) указывается источник, на который ссылается автор. Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, на которую сделана ссылка в тексте.

Цитирование (буквальное воспроизведение) текста других авторов в реферате следует использовать лишь в тех случаях, когда необходимо привести принципиальные положения, оптимально сформулированные выводы и оценки, прямую речь, фрагмент документа и пр. В цитате недопустима любая замена слов. Если в работе содержатся выдержки (цитаты) из отдельных произведений или источников, их следует заключить в кавычки и указать источник, откуда взята данная цитата (автор, название сочинения, год и место издания, страница, например: Маршалова А. С. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М., 2009. – С. 10.). Издательство в сносках обычно не указывается.

В реферате допускается передача того или иного эпизода или определенной мысли своими словами. В этом случае в тексте кавычки не ставятся, но в подстрочном примечании следует указать выходные данные источника. В тех случаях, когда сноска делается повторно на одно и то же издание, тогда в подстрочном примечании выходные данные не приводятся полностью.

Например:

Выработка политических ориентиров в значительной степени основана не на строго рациональном или научном анализе, а на понимании необходимости защиты тех или иных социальных интересов, осознании характера сопутствующей им конкуренции.

Т.е. в первой сноске указывается автор, полное название, место, год издания, страницы, на которые ссылаетесь.

В дальнейшем в сноске следует писать: Там же. – С. 98.

Если сноска на данную работу дана после других источников, следует писать: Государственная политика: Учебное пособие. – С. 197. (без указания места и года издания).

Ссылки на Интернет даются с обязательной датой просмотра сайта, т. к. сайты часто обновляются и порой невозможно найти те материалы, которые использовались в реферате. Например: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [электронный текстовый документ].

URL:http://www.ranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/11/11264/index.php [дата обращения: 13.11.2015].

Вполне возможно помещение всех сносок реферата в специальный раздел Примечания.

В конце реферата приводится библиографический список, составленный в алфавитном порядке в соответствии с требованиями к оформлению справочно-библиографического аппарата. Источники и литература должны быть оформлены на разных страницах. Следует указывать только те источники и литературу, которую магистрант действительно изучил.

Библиографический список и сноски оформляются в соответствии с действующими стандартами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования.

При написании реферата должно быть использовано не менее 25 источников или единиц литературы (книг, статей, интернет-сайтов, документов и др.). Учебники, энциклопедические и справочные издания не являются основной литературой и не входят в круг этих 25 наименований.

Если в реферате магистрант желает привести небольшие по объему документы или отдельные разделы источников, касающиеся выбранной темы, различные схемы, таблицы, диаграммы, карты, образцы типовых и эксклюзивных документов и другую информацию по основам государственного и муниципального управления, то их можно привести в разделе Приложения. При этом каждое приложение должно быть пронумеровано и снабжено указанием, откуда взята информация для него.

Введение, заключение, новые главы, библиографический список, должны начинаться с нового листа.

Все страницы работы, включая оглавление и библиографический список, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторений. Порядковый номер проставляется внизу страницы по центру, начиная с цифры 2.

В реферате желательно высказывание самостоятельных суждений, аргументов в пользу своей точки зрения на исследуемую проблему. При заимствовании материала из первоисточников обязательны ссылки на автора источника или интернет-ресурс, откуда взята информация. Реферат, значительная часть которого текстуально переписана из какого-либо источника, не может быть оценена на положительную оценку.