

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета факультета
экономико-правового и психолого-
педагогического образования
Протокол заседания Совета факультета
№ 2 «24» сентября 2026 г.
Декан факультета экономико-правового и
психолого-педагогического образования

О.Е. Баланчук



ОДОБРЕНО

на заседании кафедры общей и
специальной психологии и педагогики
Протокол заседания кафедры
№ 2 «24» сентября 2026 г.
Зав. кафедрой общей и специальной
психологии и педагогики

И.А. Загайнов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине

Карьерный коучинг

(наименование)

образовательная программа

37.04.01 Психология.

Психология управления, консультирование и коучинг

форма обучения

очно-заочная

Йошкар-Ола, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения	4
3. Содержание учебной дисциплины.....	5
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 – освоить навыки работы с запросами по теме карьеры, коучинговые технологии для индивидуальной или групповой работы.

Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Карьерный коучинг» 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: принципы построения системы коучинга и управления деловой карьерой в организации Уметь: определить наиболее эффективные техники консультирования, выявленных психологических проблем Владеть: навыками и технологиями коучинга при работе с выявленными психологическими проблемами организации и персонала
	ПК-2.3. Осуществляет психологическую коррекцию внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения	Знать: технологии коучинга как вида психологической помощи Уметь: дифференцированно подойти к выбору различных методов и технологий в работе с персоналом Владеть: базовыми приемами и техниками коучинговой работы

Формы текущего контроля успеваемости обучающихся: доклады.

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 30 ч., самостоятельная работа обучающихся 78 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	Карьерный коучинг и карьерное консультирование	21	2	4			15
2	Коучинг для построения индивидуальной карьерной траектории	22	2	4			16
3	Управление карьерной на текущем месте работы	22	2	4			16
4	Рынок труда и эффективный поиск работы	22	2	4			16
5	Практикум по организации и проведению коуч-сессий	21	2	4			15
	зачет	-				-	
	итого:	108	10	20		-	78

3. Содержание учебной дисциплины

№	Наименование раздела учебной дисциплины /темы	Содержание
1	Карьерный коучинг и карьерное консультирование	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Специфика понятий работа, карьера, призвание, самореализация, предназначение в рамках карьерных запросов.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Поиск призвания. Выбор инструментов на пути к этой цели. Самореализация клиента, как особое состояние. Понятие карьерного коучинга, как специализации и его отличие от карьерного консультирования.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Изучение материала: Основы оперативной психодиагностики клиента. Профессиональная ориентация каждого психотипа. Коучинговые инструменты и их применение в карьерной специализации. Возможности профессионального развития карьерного коуча. Разнообразие методов в работе компетентного карьерного коуча (метод чистого языка, #DramaFree). Умение работать с лидерами и руководителями, как особая компетенция карьерного коуча.
2	Коучинг для построения индивидуальной карьерной траектории	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Направления развития карьеры и их основные характеристики.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Внутренние и внешние факторы, влияющие на успешность карьеры. Соответствие карьеры и личности. Карьерные якоря.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Изучение материала: Особенности развития карьеры в рамках теории поколений. Оценка компетентности и компетенций, их ключевые виды. Компетенции будущего и практика их развития. Оценка компетенций методом интервью. Инструменты коучинга в развитии потенциала и управлении карьерой. Работа с установками и убеждениями клиента.

		Планирование изменений.
3	Управление карьерой на текущем месте работы	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Внутренняя карьера в организации. Профессиональные навыки и компетентность.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Корпоративная культура организации как среда профессионального роста и развития. Анализ способов достижения карьерных планов развития на текущем месте работы.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Изучение материала: Анализ внутренней среды профессионального развития. Снятие психологических барьеров для реализации целей карьерного развития. Разработка индивидуального плана профессионального развития. Социальная и психологическая зрелость. Проактивная позиция, особенности профессионального выгорания. Особенности обучения и развития взрослых, коучинговые подходы при проработке запроса на развитие карьеры.
4	Рынок труда и эффективный поиск работы	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Проблематика поиска предназначения, практика применения Пирамиды Дилтса и модели жизни Икигай для поиска своего пути.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Анализ рынка труда и ресурсы для поиска работы. Структура продающего резюме и навыки составления сопроводительного письма.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Изучение материала: Воронка продаж при поиске работы и ее эффективное использование, разбор ключевых ошибок при поиске работы. Навыки подготовки к интервью или как произвести первое впечатление. Специфика восприятия в межличностных коммуникациях. Когнитивные искажения и иллюзии восприятия, которые мешают принимать объективные решения. Как улучшить навыки прохождения интервью, в обход «когнитивных ловушек». Виды интервью или что и как проверяют на интервью. Навыки интерпретации невербальных сигналов собеседника и приемы определения дезинформации. Навыки успешного онлайн интервью и сила самопрезентации.

5	Практикум по организации и проведению коуч-сессий	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Разработка стратегии реализации карьерной цели. Определение мотивации клиента для реализации цели. Выявление миссии клиента в конкретной карьерной цели.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Определение ценностей клиента карьерного коуча. Самооценка карьерного коуча. Личный SWOT- анализ.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Изучение материала: Навык обратной связи самому себе. Классификация целей по важности для клиента. Визуализация шагов на пути к цели. Работа с блоками на пути достижения успеха.

Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к зачету	13
Проработка конспекта лекций	14
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	18
Проработка учебного материала	21
Написание докладов и рефератов	-
Решение отдельных задач	12

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

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>.

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. 405)	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) , Р7 – 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. 407)	Специализированная мебель, технические средства обучения: автоматизированные рабочие места, с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационную образовательную среду организации	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) , Р7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto 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 работам 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 собеседованиях, 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	Карьерный коучинг
	(наименование)
образовательная программа	37.04.01 Психология.
	Психология управления, консультирование и коучинг

Йошкар-Ола, 2026

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.....	26

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 представление 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	Знать: принципы построения системы коучинга и управления деловой карьерой в организации Уметь: определить наиболее эффективные техники консультирования, выявленных психологических проблем Владеть: навыками и технологиями коучинга при работе с выявленными психологическими проблемами организации и персонала	Темы докладов; Примерный перечень вопросов/заданий к зачету
		ПК-2.3. Осуществляет психологическую коррекцию внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения	Знать: технологию коучинга как вида психологической помощи Уметь: дифференцированно подойти к выбору различных методов и технологий в работе с персоналом Владеть:	Темы докладов; Примерный перечень вопросов/заданий к зачету

			базовыми приемами и техниками коучинговой работы	
--	--	--	--	--

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 *Карьерный коучинг*

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

Оценочные средства текущего контроля:

– доклад.

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	Карьерный коучинг и карьерное консультирование	ПК-2.2., ПК-2.3	доклад
2	Коучинг для построения индивидуальной карьерной траектории	ПК-2.2., ПК-2.3	доклад
3	Управление карьерной на текущем месте работы	ПК-2.2., ПК-2.3	доклад
4	Рынок труда и эффективный поиск работы	ПК-2.2., ПК-2.3	доклад
5	Практикум по организации и проведению коуч-сессий	ПК-2.2., ПК-2.3	доклад

Перечень тем докладов

1. Основы оперативной психодиагностики клиента.
2. Профессиональная ориентация каждого психотипа.
3. Коучинговые инструменты и их применение в карьерной специализации.
4. Возможности профессионального развития карьерного коуча.
5. Разнообразие методов в работе компетентного карьерного коуча (метод чистого языка, #DramaFree).
6. Умение работать с лидерами и руководителями, как особая компетенция карьерного коуча.
7. Особенности развития карьеры в рамках теории поколений.
8. Оценка компетентности и компетенций, их ключевые виды.
9. Компетенции будущего и практика их развития.
10. Оценка компетенций методом интервью.
11. Инструменты коучинга в развитии потенциала и управлении карьерой.
12. Работа с установками и убеждениями клиента.
13. Анализ внутренней среды профессионального развития.
14. Снятие психологических барьеров для реализации целей карьерного развития.
15. Разработка индивидуального плана профессионального развития.
16. Социальная и психологическая зрелость.
17. Проактивная позиция, особенности профессионального выгорания.
18. Особенности обучения и развития взрослых, коучинговые подходы при проработке запроса на развитие карьеры.
19. Воронка продаж при поиске работы и ее эффективное использование, разбор ключевых ошибок при поиске работы.
20. Навыки подготовки к интервью или как произвести первое впечатление.
21. Специфика восприятия в межличностных коммуникациях.

22. Когнитивные искажения и иллюзии восприятия, которые мешают принимать объективные решения..
23. Виды интервью или что и как проверяют на интервью.
24. Навыки интерпретации невербальных сигналов собеседника и приемы определения дезинформации.
25. Навыки успешного онлайн интервью и сила самопрезентации.
26. Навык обратной связи самому себе.
27. Классификация целей по важности для клиента.
28. Визуализация шагов на пути к цели.
29. Работа с блоками на пути достижения успеха.

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 Карьерный коучинг

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 *Карьерный коучинг* может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура зачета по дисциплине Карьерный коучинг:

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 карьерного 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	Владеет навыками и технологиями коучинга при работе с выявленными психологическими проблемами организации и персонала Владеет базовыми приемами и техниками коучинговой работы Определяет наиболее эффективные техники консультирования, выявленных психологических проблем Дифференцированно подходит к выбору различных методов и технологий в работе с персоналом Демонстрирует знание принципов построения системы коучинга и управления деловой карьерой в организации Демонстрирует знание технологии коучинга как вида психологической помощи	Зачтено
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/ заданий к зачету

№ п/п	Открытый вопрос/ задание	Шаблон ответа	Формируемая компетенция														
1.	Прочитайте текст и расположите в правильной последовательности шаги данной модели: Известная модель STEPPPA основана на утверждении, что в основе поведения человека лежат эмоции, и именно эмоции движут поступками человека. Следовательно, успех любого действия, которое предпринимает человек для достижения своей цели, зависит от его эмоциональной вовлеченности в достижение этой цели. Шаги: 1) Развитие эмоциональной вовлеченности, мотивации 2) Обоснование цели 3) Определение темы	321	ПК 2														
2.	Прочитайте текст и соотнесите виды коучинга и их характеристики Традиционно мы связываем понятие «коуч» с миром спорта (coach в переводе с английского и означает тренер). Однако в последние годы этот англицизм широко шагнул за пределы первоначального смысла. Он стал широко применяться во всех областях жизни, включая бизнес, отношения, здоровье, духовность и многие другие сферы. <table><tr><th>Виды коучинга</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. Лайф-коучинг</td><td>А. помогает человеку определиться с долгосрочными карьерными планами – минимум на 1 год, а оптимально на 5-10 лет</td></tr><tr><td>2. Бизнес-коучинг</td><td>Б. индивидуальная работа с человеком, которая ориентирована на достижение баланса во всех жизненных сферах</td></tr></table>	Виды коучинга	Характеристика	1. Лайф-коучинг	А. помогает человеку определиться с долгосрочными карьерными планами – минимум на 1 год, а оптимально на 5-10 лет	2. Бизнес-коучинг	Б. индивидуальная работа с человеком, которая ориентирована на достижение баланса во всех жизненных сферах	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>Г</td><td>А</td><td>В</td></tr></table>	1	2	3	4	Б	Г	А	В	ПК 2
Виды коучинга	Характеристика																
1. Лайф-коучинг	А. помогает человеку определиться с долгосрочными карьерными планами – минимум на 1 год, а оптимально на 5-10 лет																
2. Бизнес-коучинг	Б. индивидуальная работа с человеком, которая ориентирована на достижение баланса во всех жизненных сферах																
1	2	3	4														
Б	Г	А	В														

	<table><tr><td>3. Карьерный коучинг</td><td>В. персональная работа с первым лицом компании, направленная на максимально быстрое и эффективное достижение его целей в бизнесе, на повышение его личной и управленческой эффективности</td></tr><tr><td>4. Коучинг первых лиц</td><td>Г. работа с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса</td></tr></table>	3. Карьерный коучинг	В. персональная работа с первым лицом компании, направленная на максимально быстрое и эффективное достижение его целей в бизнесе, на повышение его личной и управленческой эффективности	4. Коучинг первых лиц	Г. работа с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса																	
3. Карьерный коучинг	В. персональная работа с первым лицом компании, направленная на максимально быстрое и эффективное достижение его целей в бизнесе, на повышение его личной и управленческой эффективности																					
4. Коучинг первых лиц	Г. работа с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса																					
3.	Соотнесите ступени модели GROW и их характеристики Наиболее универсальной и широко используемой является модель GROW, предложенная Джоном Уитмором. Эта простая в технике модель дает отличную структуру сессии, помогая коучу провести своего клиента от этапа определения своей цели к осознанному решению сделать первые шаги <table><tr><th>Ступени модели GROW</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. Первая ступень</td><td>А. осознание реальности, т.е. выявление проблем и препятствий, понимание ситуации, в которой находится личность</td></tr><tr><td>2. Вторая ступень</td><td>Б. выбор одного из вариантов решения проблемы</td></tr><tr><td>3. Третья Ступень</td><td>В. определение цели коучинга</td></tr><tr><td>4. Четвертая ступень</td><td>Г. генерация идей, выбор вариантов, которые могут способствовать решению проблемы</td></tr></table>	Ступени модели GROW	Характеристика	1. Первая ступень	А. осознание реальности, т.е. выявление проблем и препятствий, понимание ситуации, в которой находится личность	2. Вторая ступень	Б. выбор одного из вариантов решения проблемы	3. Третья Ступень	В. определение цели коучинга	4. Четвертая ступень	Г. генерация идей, выбор вариантов, которые могут способствовать решению проблемы	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>В</td><td>А</td><td>Г</td><td>Б</td></tr></table>	1	2	3	4	В	А	Г	Б		ПК 2
Ступени модели GROW	Характеристика																					
1. Первая ступень	А. осознание реальности, т.е. выявление проблем и препятствий, понимание ситуации, в которой находится личность																					
2. Вторая ступень	Б. выбор одного из вариантов решения проблемы																					
3. Третья Ступень	В. определение цели коучинга																					
4. Четвертая ступень	Г. генерация идей, выбор вариантов, которые могут способствовать решению проблемы																					
1	2	3	4																			
В	А	Г	Б																			
4.	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ Перечислите основополагающие аспекты коучингового подхода как стиля управления	1)определение целей; 2) поиск ресурсов, необходимых для реализации целей; 3)построение внутрикомандных отношений; 4)проведение анализа полученных результатов		ПК 2																		

5.	Прочитайте текст и установите соответствие Модели коучинга являются структурированными подходами, определяющими последовательность и содержание коучингового процесса. Существует множество коучинговых моделей и методик, которые можно адаптировать к различным ситуациям и потребностям команды. <table><tr><th>Модель</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. GROW</td><td>А. Коуч устанавливает доверительный контакт с сотрудником, наблюдает за его поведением, оценивает его сильные и слабые стороны, стимулирует его к развитию, изменению и повышению уровня, помогает достичь желаемых результатов.</td></tr><tr><td>2. SMART</td><td>Б. Менеджер помогает сотруднику определить его цель, проанализировать текущую ситуацию, сгенерировать различные варианты действий и выбрать из них наиболее подходящий для достижения цели, а также определить его мотивацию к действию</td></tr><tr><td>3. COACH</td><td>В. Она используется для помощи руководителям в проведении сеансов коучинга с коллективом. Эта направлена на выявление целей, задач и ценностей членов команды, а также на их достижение через использование имеющихся ресурсов и активов</td></tr><tr><td>4. OSCAR</td><td>Г. Менеджер помогает сотруднику сформулировать его цель и задачу в соответствии с этими критериями, чтобы она была четкой, понятной, реалистичной, значимой и контролируемой.</td></tr></table>	Модель	Характеристика	1. GROW	А. Коуч устанавливает доверительный контакт с сотрудником, наблюдает за его поведением, оценивает его сильные и слабые стороны, стимулирует его к развитию, изменению и повышению уровня, помогает достичь желаемых результатов.	2. SMART	Б. Менеджер помогает сотруднику определить его цель, проанализировать текущую ситуацию, сгенерировать различные варианты действий и выбрать из них наиболее подходящий для достижения цели, а также определить его мотивацию к действию	3. COACH	В. Она используется для помощи руководителям в проведении сеансов коучинга с коллективом. Эта направлена на выявление целей, задач и ценностей членов команды, а также на их достижение через использование имеющихся ресурсов и активов	4. OSCAR	Г. Менеджер помогает сотруднику сформулировать его цель и задачу в соответствии с этими критериями, чтобы она была четкой, понятной, реалистичной, значимой и контролируемой.	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>Г</td><td>А</td><td>В</td></tr></table>				1	2	3	4	Б	Г	А	В	ПК 2
		Модель	Характеристика																					
		1. GROW	А. Коуч устанавливает доверительный контакт с сотрудником, наблюдает за его поведением, оценивает его сильные и слабые стороны, стимулирует его к развитию, изменению и повышению уровня, помогает достичь желаемых результатов.																					
		2. SMART	Б. Менеджер помогает сотруднику определить его цель, проанализировать текущую ситуацию, сгенерировать различные варианты действий и выбрать из них наиболее подходящий для достижения цели, а также определить его мотивацию к действию																					
		3. COACH	В. Она используется для помощи руководителям в проведении сеансов коучинга с коллективом. Эта направлена на выявление целей, задач и ценностей членов команды, а также на их достижение через использование имеющихся ресурсов и активов																					
4. OSCAR	Г. Менеджер помогает сотруднику сформулировать его цель и задачу в соответствии с этими критериями, чтобы она была четкой, понятной, реалистичной, значимой и контролируемой.																							
1	2	3	4																					
Б	Г	А	В																					
6.	Прочитайте текст и установите соответствие Самые разные методы коучинга активно используются специалистами во всем мире: они зарекомендовали себя благодаря универсальности и высокой результативности. <table><tr><th>Методы коучинга</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. Метод «Вопрос-ответ»</td><td>А. Этот метод включает в себя разделение личности на «мечтателя» — генератора идей, «критика» — критика идей и «реалиста» — тот, кто воплощает идеи в реальность</td></tr></table>	Методы коучинга	Характеристика	1. Метод «Вопрос-ответ»	А. Этот метод включает в себя разделение личности на «мечтателя» — генератора идей, «критика» — критика идей и «реалиста» — тот, кто воплощает идеи в реальность	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>В</td><td>А</td><td>Г</td><td>Б</td></tr></table>				1	2	3	4	В	А	Г	Б	ПК 2						
		Методы коучинга	Характеристика																					
		1. Метод «Вопрос-ответ»	А. Этот метод включает в себя разделение личности на «мечтателя» — генератора идей, «критика» — критика идей и «реалиста» — тот, кто воплощает идеи в реальность																					
		1	2	3	4																			
		В	А	Г	Б																			

	<table><tr><td>2. Метод Уолта Диснея</td><td>Б. Так коучи называют мысли, которые деструктивно влияют на личную эффективность. Эти внутренние возражения могут звучать так: «Ты напрасно мечтаешь!», «У тебя никогда ничего не получится», «Эта идея никому не придется по душе» и так далее. Коуч помогает клиенту выделить их и зафиксировать реплики, которые тот произносит</td></tr><tr><td>3. Метод «Шкалирование»</td><td>В. Данный метод коучинга помогает клиенту самостоятельно оценить и изложить ситуацию, находясь на пути ее решения. Бывают случаи, когда человек хочет задать вопрос специалисту и во время формулирования вопроса к нему приходит ответ</td></tr><tr><td>4. Метод «Работа с гремликами»</td><td>Г. Это один из основных коучинг методов, который помогает отслеживать динамику изменений. он может использоваться для измерения мотивированности, результатов деятельности, эффективности принятого решения, самочувствия, уровня радости/печали/тревоги и т.д.</td></tr></table>	2. Метод Уолта Диснея	Б. Так коучи называют мысли, которые деструктивно влияют на личную эффективность. Эти внутренние возражения могут звучать так: «Ты напрасно мечтаешь!», «У тебя никогда ничего не получится», «Эта идея никому не придется по душе» и так далее. Коуч помогает клиенту выделить их и зафиксировать реплики, которые тот произносит	3. Метод «Шкалирование»	В. Данный метод коучинга помогает клиенту самостоятельно оценить и изложить ситуацию, находясь на пути ее решения. Бывают случаи, когда человек хочет задать вопрос специалисту и во время формулирования вопроса к нему приходит ответ	4. Метод «Работа с гремликами»	Г. Это один из основных коучинг методов, который помогает отслеживать динамику изменений. он может использоваться для измерения мотивированности, результатов деятельности, эффективности принятого решения, самочувствия, уровня радости/печали/тревоги и т.д.															
2. Метод Уолта Диснея	Б. Так коучи называют мысли, которые деструктивно влияют на личную эффективность. Эти внутренние возражения могут звучать так: «Ты напрасно мечтаешь!», «У тебя никогда ничего не получится», «Эта идея никому не придется по душе» и так далее. Коуч помогает клиенту выделить их и зафиксировать реплики, которые тот произносит																					
3. Метод «Шкалирование»	В. Данный метод коучинга помогает клиенту самостоятельно оценить и изложить ситуацию, находясь на пути ее решения. Бывают случаи, когда человек хочет задать вопрос специалисту и во время формулирования вопроса к нему приходит ответ																					
4. Метод «Работа с гремликами»	Г. Это один из основных коучинг методов, который помогает отслеживать динамику изменений. он может использоваться для измерения мотивированности, результатов деятельности, эффективности принятого решения, самочувствия, уровня радости/печали/тревоги и т.д.																					
7.	Прочитайте текст и установите, что относится к внутренним факторам, а что к внешним Карьера сотрудника зависит не только от него самого, но и от внутренних и внешних факторов карьеры, точнее, от способов взаимодействия с ними. <table><tr><th>Факторы</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. Внутренние факторы</td><td>А. внеслужебные и внепрофессиональные взаимоотношения – семья, политика, культура</td></tr><tr><td>2. Внешние факторы</td><td>Б. профессиональные знания и опыт</td></tr><tr><td></td><td>В. способности человека и сфера его интересов</td></tr><tr><td></td><td>Г. кадровая политика и закономерности кадрового продвижения, правовые нормы, условия труда</td></tr></table>	Факторы	Характеристика	1. Внутренние факторы	А. внеслужебные и внепрофессиональные взаимоотношения – семья, политика, культура	2. Внешние факторы	Б. профессиональные знания и опыт		В. способности человека и сфера его интересов		Г. кадровая политика и закономерности кадрового продвижения, правовые нормы, условия труда	<table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td>2</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr></table>	А	Б	В	Г	2	1	1	2		ПК 2
Факторы	Характеристика																					
1. Внутренние факторы	А. внеслужебные и внепрофессиональные взаимоотношения – семья, политика, культура																					
2. Внешние факторы	Б. профессиональные знания и опыт																					
	В. способности человека и сфера его интересов																					
	Г. кадровая политика и закономерности кадрового продвижения, правовые нормы, условия труда																					
А	Б	В	Г																			
2	1	1	2																			

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 являлся 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 по-этому 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 ссылается.

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.