

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Коучинг в медиации и управлении персоналом

Код модуля
1155137(1)

Модуль
Аналитика и консалтинг в HR

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Коропец Ольга Анатольевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Коропец Ольга Анатольевна, доцент, управления персоналом и психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Коучинг в медиации и управлении персоналом

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Коучинг в медиации и управлении персоналом

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-5 -Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	Домашняя работа Контрольная работа Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>	
<p>ПК-17 -Способен налаживать взаимопонимание между сторонами конфликта, анализировать эмоциональные реакции, выявлять причины и предупреждать возникновение трудовых споров</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать способность к эмпатии</p> <p>З-1 - Назвать способы выстраивания эффективного межличностного взаимодействия</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.50

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	2,6	40
<i>контрольная работа</i>	2,8	60
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.40		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.60		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.50		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Работа на занятиях</i>	2,5	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– **не предусмотрено**

Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – **не предусмотрено**

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Основные методы и приемы осуществления коучинга в области управления персоналом
 2. Внедрения инновационных методов и приемов коучинга в деятельность организации
 3. Основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления коучинга
 4. Методы развития целеустремленности, ответственности, инновационного мышления
 5. Разработка плана поэтапного процесса внедрения, контроля и оценки командного коучинга
 6. Оценка эффективности коучинга в организации
 7. Способы выстраивания эффективного межличностного взаимодействия
 8. Эмпатия в коучинге
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Основные методы и приемы осуществления коучинга в управлении человеческими ресурсами

2. Составьте план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки индивидуального коучинга

3. Составьте план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки командного коучинга

4. Методы и приемы осуществления коучинга в организации

Примерные задания

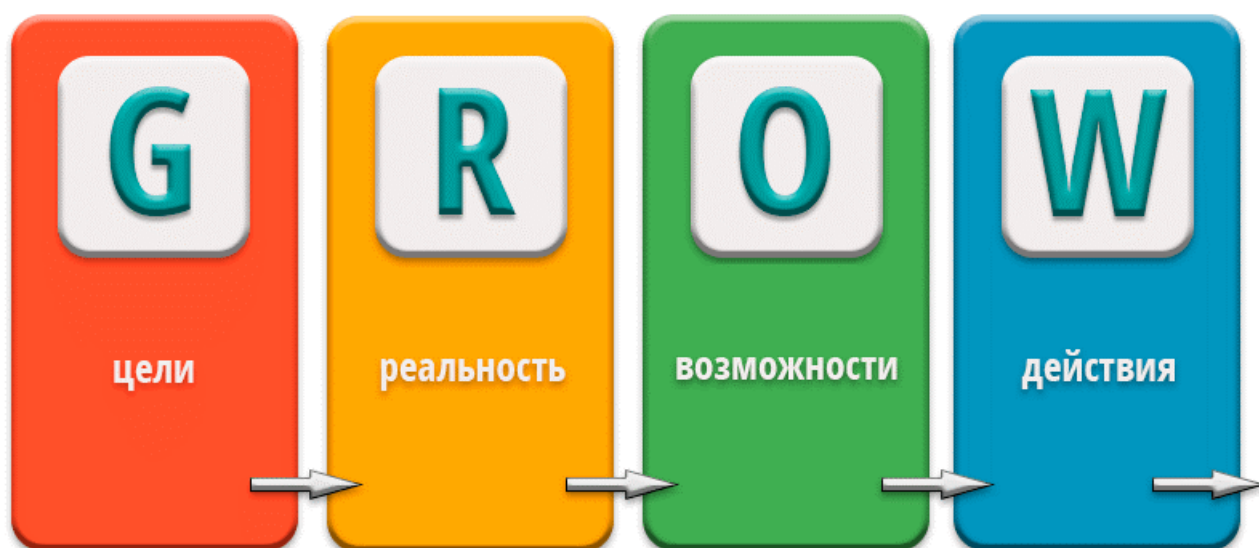
Задание 1. Используя модель GROW составьте вопросы к коуч-сессии.

G – Цели (goal).

R – Реальность «здесь и сейчас» (reality).

O – Обстоятельства, или варианты выбора (options, obstacles).

W – Воля, намерение идти вперед (will или Way forward).



LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Описание результатов коучинга

Примерные задания

Домашняя работа № 1. Проведите в письменном виде S.W.O.T. анализ личной эффективности по следующему алгоритму:

Вспомните одну из целей, которую Вы перед собой поставили.

Начнем с английской буквы S, которая является первой в аббревиатуре S.W.O.T. и символизирует элемент сильные стороны (Strengths). Итак, на листе бумаге составьте список Ваших сильных сторон, которые пригодятся на пути достижения цели. Подумайте как о своих

профессиональных, так и о личностных качествах. Пусть список состоит минимум из 10 пунктов.

Далее буква W, обозначающая слабые стороны (Weaknesses). Составьте список Ваших слабых сторон на пути достижения этой же цели. Десяти пунктов будет достаточно.

Следующий этап O возможности (Opportunities). В свободной форме опишите позитивные возможности, которые Вам открываются при наличии вышеупомянутых сильных сторон. Постарайтесь ничего не упустить и упомянуть все возможности.

Последний этап — это T: угрозы (Threats). Работая над этим пунктом, составьте список неблагоприятных событий, которые могут произойти на пути достижения цели в связи с Вашими слабыми сторонами.

Например, Вы не сильны в публичных выступлениях, а на пути к цели будет необходимо провести несколько презентаций. Постарайтесь упомянуть минимум 10 вероятных угроз.

В завершение составьте список мероприятий по нейтрализации собственных слабых сторон и связанных с ними угроз, а также по реализации возможностей и полному применению всех Ваших сильных сторон

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Отличие коучинга от консультирования
2. Самокоучинг: определение, принципы, приемы
3. Структурированный коучинг: определение, принципы, приемы
4. Неструктурированный коучинг: определение, принципы, приемы
5. Коучинг первых лиц: особенности проведения
6. Коучинг. История и теоретические предпосылки коучинга.
7. Отличие коучинга от других методов и технологий.
8. Сфера применения коучинга. Виды, школы и стили коучинга.
9. Техника проведения коуч-сессии. Структура коуч-сессии
10. Технологические модели коучинга (метод GROW, метод ЦЦППР)
11. Работа с целями в коучинге (пример коуч сессии).
12. Работа с ресурсами в коучинге (пример коуч сессии)
13. Работа с ценностями в коучинге. Методы диагностики ценностей
14. Работа с технологиями в коучинге (пример коуч сессии)
15. Основополагающие принципы коучинга
16. Специфика использования коучинга в организации.
17. Коучинг как метод развития персонала.
18. Особенности организации и коучинговый процесс.
19. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.

20. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.
 21. Способы построения доверительных отношений с клиентом в коучинге.
 22. Измерение эффективности коучинга
 23. Коучинг в корпоративной культуре организации.
 24. Применение группового коучинга для разработки стратегии развития организации
 25. Медиация как альтернативный метод разрешения споров.
 26. Медиация как междисциплинарная область знания, принципы медиации.
 27. Инструменты коучинга в медиации: коучинговое медиативное интервью, специальные медиативные вопросы.
 28. Особенности работы коуча с межличностными и организационными конфликтами.
 29. Диагностическая коуч сессия
 30. Коучинг команды: особенности проведения
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.