

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Тренинг профессионального коучинга рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	кафедра педагогики, психологии и социальной работы
Учебный план	44.04.02_2022_1162M.plx 44.04.02 Психолого-педагогическое образование Практическая психология в социальной сфере и образовании
Квалификация	магистр
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	1 ЗЕТ

Часов по учебному плану	36	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты 2
аудиторные занятия	12	
самостоятельная работа	15	
часов на контроль	8,85	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	Неделя		уп	рп
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Практические	12	12	12	12
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,15	0,15	0,15	0,15
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12,15	12,15	12,15	12,15
Сам. работа	15	15	15	15
Часы на контроль	8,85	8,85	8,85	8,85
Итого	36	36	36	36

Программу составил(и):

к.пс.н., доцент, Таскина И.А.



Рабочая программа дисциплины

Тренинг профессионального коучинга

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 127)

составлена на основании учебного плана:

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

утвержденного учёным советом вуза от 27.01.2022 протокол № 1.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от 14.04.2022 протокол № 8

Зав. кафедрой Таскина Ирина Анатольевна



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2023 г. № ____
Зав. кафедрой Таскина Ирина Анатольевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2024 г. № ____
Зав. кафедрой Таскина Ирина Анатольевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Таскина Ирина Анатольевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Таскина Ирина Анатольевна

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели: систематизация знаний о профессиональном коучинге в ее содержательном, методическом и прикладном аспектах
1.2	Задачи: - систематизировать знания и представления о коучинге как прикладной технологии; - повысить компетентность магистрантов в вопросах эффективного взаимодействия в профессиональном коллективе; - сформировать навыки составления и проведения тренингов профессионального коучинга

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	ФТД.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Коммуникативные технологии общения
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Организационная психология в образовании
2.2.2	Практикум по решению профессиональных задач
2.2.3	Преддипломная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
ИД-2.УК-6: Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития и образования в течение всей жизни, определяя реалистические цели профессионального роста.	
умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития и образования в течение всей жизни, определяя реалистические цели профессионального роста.	
ИД-4.УК-6: Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом, имеющихся ресурсов	
умеет действовать в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом, имеющихся ресурсов	
ПК-2: Способен проектировать и реализовывать тренинговые программы с целью укрепления внутренних ресурсов личности	
ИД-1.ПК-2: Обладает теоретическими знаниями в области проектирования и реализации тренинговых программ	
владеет теоретическими знаниями в области проектирования и реализации тренинговых программ	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте пакт.	Примечание
	Раздел 1. Тренинг профессионального коучинга						

1.1	<p>Коуч, специалист, наставник, тренер Коучинг, его основные положения. Особенности работы коуча. Коуч-тренер. Сложности и особенности тренинговой деятельности, ценностные ориентации тренера. Инструменты развития тренера. Факторы успеха профессионального тренинга. Три кита эффективного тренера. Классификация подходов к развитию участников. Инструменты развития своей личности как личности тренера. Окно Джогарри и обратная связь. Особенности обучения взрослых людей. Особенности мотивации людей на развитие. Секреты успеха тренинга и Тренера. Качества эффективного тренера. Инструменты и методики самопрезентации в тренинговой группе. Установление контакта с группой. Инструменты и методики самопозиционирования в «трудных» группах. Роли тренера. Создание юмора в тренингах. Источник энергии тренера. Борьба с «выгоранием». Инструменты и методики саморазвития тренера. Система поддерживающих тренингов и других форм обучения. Основы коучинга и наставничества. Наставничество, как метод индивидуального обучения. Системный подход к обучению: предтренинговая диагностика, подготовка тренинга, проведение тренинга, посттренинговое сопровождение, оценка эффективности тренинга. Предтренинговая диагностика, ее задачи. Подбор оптимальных инструментов для предтренинговой диагностики, критерии оптимальности. Посттренинговое сопровождение, его формы. Идеальная и реальная ситуации эффективности сотрудника. Поддержание нужного уровня эффективности. /Пр/</p>	2	2	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	2	презентация
-----	--	---	---	-------------------------------------	---------------	---	-------------

1.2	<p>Тренинг как форма активного обучения взрослых</p> <p>Обоснование и актуальность тренингового обучения в сфере управления персоналом. Многообразие интерпретаций понятия тренинга. Особенности обучения персонала в режиме тренинга. Роль тренинга в эффективном управлении персоналом. Корпоративный учебный центр в организации: оценка необходимости создания и направления деятельности. Функциональная роль тренинга в управленческих операциях: мотивация деятельности, разрешение конфликтов, принятие решений, диагностика проблем, формирование и изменение корпоративной культуры. Классификация тренингов: разнообразие тематики, человеческие ресурсы, уровни проблем. Организация фокус-группы для оценки потребности в обучении. Реальная потребность в обучении и личная заинтересованность. Соответствие потребностей организации и потребностей обучающихся. Формирование настроя на тренинг. Повышение мотивации в обучении. Цели, особенности и этапы формирования учебных групп. Определение оптимального количества участников. Половозрастные категории участников. Психологическое тестирование как способ выбора кандидата на учебную программу. Особенности процедуры тренинга. Опыт как основа обучения. Организационные требования к тренингу. Понятие обратной связи, конструктивность и своевременность обратной связи. Понятие групповой динамики, её особенности и характеристики. Правила групповой работы. Характеристика и анализ тренинговых методов: ролевые и деловые игры, практические ситуации, дискуссии, мозговые штурмы. Завершение тренинга. Характеристики основных критериев эффективности обучения: мнение обучающихся, усвоение учебного материала, поведенческие изменения, рабочие результаты, эффективность затрат. Игремые роли тренера. Основные функции: эксперт, аналитик, составитель учебной программы, разработчик учебных материалов, специалист по техническим средствам обучения, координатор, преподаватель-лектор, фасилитатор, инспектор, проводник изменений, специалист по маркетингу, специалист по теории обучения, консультант по профессиональному развитию, менеджер по обучению. Стили ведения тренинга. Тренер в роли фасилитатора. Профессиональные характеристики</p>	2	2	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1 Л2.1 Л2.2	2	кейс задание
-----	--	---	---	-------------------------------------	----------------	---	--------------

	<p>эффективного тренера. Опыт тренера: деловой или преподавательский. Личностные качества бизнес-тренера, помогающие в тренинговой работе. Критерии выбора профессионального тренера. Характеристики профессионального тренера. Фрилансеры и тренинговые центры. /Пр/</p>						
1.3	<p>Коучинговые технологии, игровые методы, применяемые в тренингах Технология коучинга: принципы, инструменты, возможности и ограничения. Применение форм активности на различных этапах тренинга. Задачи и принципы проведения упражнений – “ледокола”, ролевой игры, деловой игры, ситуационной задачи, энерджайзера и других форм активности. Проведение мозгового штурма. Использование метода кейсов в ходе тренинга. Подбор оптимальных форм активности по стадиям тренинга, особенностям группы, задачам тренинга. Создание работоспособности группы, её признаки. Создание атмосферу, способствующую обучению. Определение правил тренинга. Контракт на обучение. Семь «вредных» правил работы на тренинге. Внимание аудитории. Разные типы аудитории. Парадокс аудитории. Навыки работы с разными аудиториями. Методы оценки эффективности тренинга, интерпретация результатов. Согласование с заказчиком целей обучения и критериев эффективности. Составление отчета по результатам тренинга. /Пр/</p>	2	8	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	4	тренинговое занятие

1.4	<p>Коуч, специалист, наставник, тренер Коучинг, его основные положения. Особенности работы коуча. Коуч-тренер. Сложности и особенности тренинговой деятельности, ценностные ориентации тренера. Инструменты развития тренера. Факторы успеха профессионального тренинга. Три кита эффективного тренера. Классификация подходов к развитию участников. Инструменты развития своей личности как личности тренера. Окно Джогарри и обратная связь. Особенности обучения взрослых людей. Особенности мотивации людей на развитие. Секреты успеха тренинга и Тренера. Качества эффективного тренера. Инструменты и методики самопрезентации в тренинговой группе. Установление контакта с группой. Инструменты и методики самопозиционирования в «трудных» группах. Роли тренера. Создание юмора в тренингах. Источник энергии тренера. Борьба с «выгоранием». Инструменты и методики саморазвития тренера. Система поддерживающих тренингов и других форм обучения. Основы коучинга и наставничества. Наставничество, как метод индивидуального обучения. Системный подход к обучению: предтренинговая диагностика, подготовка тренинга, проведение тренинга, посттренинговое сопровождение, оценка эффективности тренинга. Предтренинговая диагностика, ее задачи. Подбор оптимальных инструментов для предтренинговой диагностики, критерии оптимальности. Посттренинговое сопровождение, его формы. Идеальная и реальная ситуации эффективности сотрудника. Поддержание нужного уровня эффективности. /Ср/</p>	2	4	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
-----	---	---	---	-------------------------------------	---------------	---	--

1.5	<p>Тренинг как форма активного обучения взрослых</p> <p>Обоснование и актуальность тренингового обучения в сфере управления персоналом. Многообразие интерпретаций понятия тренинга. Особенности обучения персонала в режиме тренинга. Роль тренинга в эффективном управлении персоналом. Корпоративный учебный центр в организации: оценка необходимости создания и направления деятельности. Функциональная роль тренинга в управленческих операциях: мотивация деятельности, разрешение конфликтов, принятие решений, диагностика проблем, формирование и изменение корпоративной культуры. Классификация тренингов: разнообразие тематики, человеческие ресурсы, уровни проблем. Организация фокус-группы для оценки потребности в обучении. Реальная потребность в обучении и личная заинтересованность. Соответствие потребностей организации и потребностей обучающихся. Формирование настроя на тренинг. Повышение мотивации в обучении. Цели, особенности и этапы формирования учебных групп. Определение оптимального количества участников. Половозрастные категории участников. Психологическое тестирование как способ выбора кандидата на учебную программу. Особенности процедуры тренинга. Опыт как основа обучения. Организационные требования к тренингу. Понятие обратной связи, конструктивность и своевременность обратной связи. Понятие групповой динамики, её особенности и характеристики. Правила групповой работы. Характеристика и анализ тренинговых методов: ролевые и деловые игры, практические ситуации, дискуссии, мозговые штурмы. Завершение тренинга. Характеристики основных критериев эффективности обучения: мнение обучающихся, усвоение учебного материала, поведенческие изменения, рабочие результаты, эффективность затрат. Игремые роли тренера. Основные функции: эксперт, аналитик, составитель учебной программы, разработчик учебных материалов, специалист по техническим средствам обучения, координатор, преподаватель-лектор, фасилитатор, инспектор, проводник изменений, специалист по маркетингу, специалист по теории обучения, консультант по профессиональному развитию, менеджер по обучению. Стили ведения тренинга. Тренер в роли фасилитатора. Профессиональные характеристики</p>	2	5	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
-----	--	---	---	-------------------------------------	---------------	---	--

	эффективного тренера. Опыт тренера: деловой или преподавательский. Личностные качества бизнес-тренера, помогающие в тренинговой работе. Критерии выбора профессионального тренера. Характеристики профессионального тренера. Фрилансеры и тренинговые центры. /Ср/						
1.6	Технология коучинга: принципы, инструменты, возможности и ограничения. Применение форм активности на различных этапах тренинга. Задачи и принципы проведения упражнений – “ледокола”, ролевой игры, деловой игры, ситуационной задачи, энеджерджайзера и других форм активности. Проведение мозгового штурма. Использование метода кейсов в ходе тренинга. Подбор оптимальных форм активности по стадиям тренинга, особенностям группы, задачам тренинга. Создание работоспособности группы, её признаки. Создание атмосферу, способствующую обучению. Определение правил тренинга. Контракт на обучение. Семь «вредных» правил работы на тренинге. Внимание аудитории. Разные типы аудитории. Парадокс аудитории. Навыки работы с разными аудиториями. Методы оценки эффективности тренинга, интерпретация результатов. Согласование с заказчиком целей обучения и критериев эффективности. Составление отчета по результатам тренинга. /Ср/	2	6	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
	Раздел 2. Промежуточная аттестация (зачёт)						
2.1	Подготовка к зачёту /Зачёт/	2	8,85	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
2.2	Контактная работа /КСРАтг/	2	0,15	ИД-2.УК-6 ИД-4.УК-6 ИД-1.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Коуч, специалист, наставник, тренер
Сложности и особенности тренинговой деятельности, ценностные ориентации тренера. Инструменты развития тренера.
Факторы успеха профессионального тренинга. Три кита эффективного тренера.
Коучинговые технологии, игровые методы, применяемые в тренингах
Основы коучинга и наставничества. Наставничество, как метод индивидуального обучения.
Системный подход к обучению: предтренинговая диагностика, подготовка тренинга, проведение тренинга, посттренинговое сопровождение, оценка эффективности тренинга. Предтренинговая диагностика, ее задачи. Подбор оптимальных инструментов для предтренинговой диагностики, критерии оптимальности.
Посттренинговое сопровождение, его формы.
Идеальная и реальная ситуации эффективности сотрудника. Поддержание нужного уровня эффективности.
Психологические особенности тренинговой группы. Цели и задачи тренинговой группы.
Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы. Инструменты и методики самопрезентации в тренинговой группе
Рольевые позиции в группе.
Личность ведущего тренинговой группы. Имидж ведущего, его роли, принципы работы.

Стили руководства группой. Технологии эффективного общения в группе Применение форм активности на различных этапах тренинга. Задачи и принципы проведения упражнений – “ледокола”, ролевой игры, деловой игры, ситуационной задачи, энеджерджайзера и других форм активности. Проведение мозгового штурма. Использование метода кейсов в ходе тренинга. Подбор оптимальных форм активности по стадиям тренинга, особенностям группы, задачам тренинга.
5.2. Темы письменных работ
не предусмотрены
5.3. Фонд оценочных средств
Формируется отдельным документом в соответствии с Положением о фонде оценочных средств ГАГУ
5.4. Перечень видов оценочных средств
Вопросы к зачету, тренинг

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Пахальян В.Э	Групповой психологический тренинг: методология и технология: учебное пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018	http://www.iprbookshop.ru
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Уитмор Джон, Марченко С.	Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства	Москва: Альпина Паблишер, 2018	http://www.iprbookshop.ru
Л2.2	Беляев М.К., Максимчук О.В., Навроцкий [и др.] Б.А.	Управление персоналом на предприятии. социально-психологические проблемы. тренинг персонала: учебное пособие	Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014	https://www.iprbookshop.ru/26239.html
6.3.1 Перечень программного обеспечения				
6.3.1.1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ			
6.3.1.2	MS Office			
6.3.1.3	MS Windows			
6.3.2 Перечень информационных справочных систем				
6.3.2.1	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»			
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система IPRbooks			

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	
	тренинговое занятие

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
202 А2	Лаборатория психолого-педагогического образования. Лаборатория информационно-коммуникационных технологии. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска, проектор SMART V25, ноутбук, кресло-мешок Алова, музыкальный центр Samsung MX- F730DB, Пузырьковая колонна «Стандарт в-1500мм,д – 100 мм. Подсветка мультicolor», Телевизор LG 32LB628U=(3D), Чемодан психолога. Диагностический комплект «Семаго», ящик-песочница (набор для экспериментирования с песком), настольные психологические игры, набор метафорических ассоциативных карт
207 А4	Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы	Персональные компьютеры. Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся)

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Семинарские (практические) занятия

Самостоятельная работа студентов по подготовке к семинарскому (практическому) занятию должна начинаться с ознакомления с планом семинарского (практического) занятия, который включает в себя вопросы, выносимые на обсуждение, рекомендации по подготовке к семинару (практическому занятию), рекомендуемую литературу к теме. Изучение материала следует начать с просмотра конспектов лекций. Восстановив в памяти материал, студент приводит в систему основные положения темы, вопросы темы, выделяя в ней главное и новое, на что обращалось внимание в лекции. Затем следует внимательно прочитать соответствующую главу учебника.

Для более углубленного изучения вопросов рекомендуется конспектирование основной и дополнительной литературы. Читая рекомендованную литературу, не стоит пассивно принимать к сведению все написанное, следует анализировать текст, думать над ним, этому способствуют записи по ходу чтения, которые превращают чтение в процесс. Записи могут вестись в различной форме: развернутых и простых планов, выписок (тезисов), аннотаций и конспектов.

Подобрав, отработав материал и усвоив его, студент должен начать непосредственную подготовку своего выступления на семинарском (практическом) занятии для чего следует продумать, как ответить на каждый вопрос темы.

По каждому вопросу плана занятий необходимо подготовиться к устному сообщению (5-10 мин.), быть готовым принять участие в обсуждении и дополнении докладов и сообщений (до 5 мин.).

Выступление на семинарском (практическом) занятии должно удовлетворять следующим требованиям: в нем излагаются теоретические подходы к рассматриваемому вопросу, дается анализ принципов, законов, понятий и категорий; теоретические положения подкрепляются фактами, примерами, выступление должно быть аргументированным.

Задания в тестовой форме – это система заданий специфической формы, определённого содержания, возрастающей трудности, позволяющая объективно оценить структуру и качественно измерить уровень теоретической подготовленности студентов.

Цель тестирования – выявить уровень знаний студентов, оценить степень усвоения ими учебного курса и практического владения теоретическим материалом и определить на этой основе направления дальнейшего совершенствования работы с ними, а также стимулировать активность их самостоятельной работы.

Преимуществом тестирования является то, что все студенты ставятся в равные условия, т. е. оценка их знаний становится объективной.

Тест позволяет определить, каков уровень усвоения знаний у того или иного студента, т.е. определить пробелы в обучении. А на основе этого идет коррекция процесса обучения, и планируются последующие этапы учебного процесса.

Тестирование широко используется в вузе для тренировочного, промежуточного и итогового контроля знаний, а также для обучения и самостоятельной работы студентов.

По типу ответов выделяют две группы тестовых заданий: открытой и закрытой формы.

Задания открытой формы относятся к наиболее распространенным формам учебных заданий. В заданиях открытой формы нет готовых ответов. Испытуемый должен самостоятельно дополнить недостающий элемент, свидетельствующий о знании соответствующего раздела темы. Само задание формулируется в форме вопроса или высказывания.

Тестовые задания закрытой формы наиболее распространены в педагогике и психологии. Они сравнительно легко формулируются, хорошо понимаются тестируемыми.

Закрытые формы тестовых заданий содержат следующие конструктивные элементы:

- инструкцию;
- формулировку самого задания (предпочтительнее в утвердительной форме);
- варианты ответов;
- эталон.

Формы тестовых заданий:

1. Задания с одним правильным вариантом ответа.

Данные задания являются распространенными для испытуемых. Учащимся наряду с заданием предполагается несколько вариантов ответов, из которых они выбирают один верный.

2. Задания с несколькими правильными вариантами ответов.

Выделяют также задания, в которых допускается несколько правильных ответов из числа предложенных. Эти задания предназначены для проверки классификационных и номенклатурных знаний. Оценивание ответа осуществляется следующим образом: если испытуемый выбирает все правильные ответы, он получает один балл; в случае хотя бы одного ошибочного выбора, равно как и невыбора правильного ответа – ноль баллов.

3. Задания на установление соответствия.

В заданиях на установление соответствия требуется связать между собой элементы двух множеств. Основными элементами такого рода заданий являются: инструкция для испытуемых, состоящая из двух слов «Установите соответствие»; названия двух столбцов и составляющие их элементы.

Одно из требований к заданиям на соответствие – неодинаковое число элементов в правом и левом столбцах.

Выставление оценок за выполнение заданий на соответствие может осуществляться по-разному в зависимости от целей тестирования, технического оснащения теста, сложности задания и теста в целом.

4. Задания на установление правильной последовательности.

Задания данного типа позволяют проверить знания, умения и навыки установления правильной последовательности различных действий, операций, расчетов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, служебных инструкций, правил техники безопасности и многих других видов деятельности, где существуют эффективные алгоритмы деятельности.

5. Задания на логическое сравнение.

Структура задания на логическое сравнение имеет следующий вид:

- инструкция («Определите истинность или ложность утверждения и укажите правильный ответ»);
- варианты ответов (утверждение истинно; утверждение ложно; невозможно установить истинность или ложность

утверждения);

- содержание задания, данное в форме утверждений (высказываний, определений и т. д.);
- эталоны ответов.

К заданиям в тестовой форме предъявляются следующие требования:

- правильность предметного содержания задания;
- логичность высказывания;
- правильность формы;
- краткость;
- наличие определенного места для ответов;
- правильность расположения элементов задания;
- одинаковость правил оценки ответов;
- одинаковость инструкции для всех испытуемых;
- адекватность инструкции форме и содержанию задания.

Критерии оценки:

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Деловая и/или ролевая игра

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Критерии:

Содержательность выступлений

- 3 балла Содержание выступления не полное, используются абстрактные факты, осознанность темы игры
- 4 балла Содержание выступления полное, используются абстрактные факты, осознанность темы игры
- 5 балла Содержание выступления полное, используются конкретные факты, осознанность темы игры

Структурированность

- 3 балла Логичность, нерациональное использование времени
- 4 балла Логичность, рациональность использования времени
- 5 балла Системность, логичность, рациональность использования времени

Формулировка вопросов: проблемность, конкретность и четкость

- 3 балла Отсутствуют все критерии
- 4 балла Присутствует только конкретность и четкость
- 5 балла Присутствуют все критерии

Культура общения

- 3 балла Выразительность речи
- 4 балла Выразительность речи, свободное владение материалом
- 5 балла Выразительность речи, умение уважительно отвечать собеседникам, свободное владение материалом

Зачет – это форма проверки знаний и навыков студентов. Цель зачета – проверить теоретические знания студентов, оценить степень полученных навыков и умений. Тем самым зачеты содействуют решению главной задачи высшего образования – подготовке квалифицированных специалистов.

Зачет, как и всякая иная форма учебного процесса, имеет свои нюансы, тонкости, аспекты, которые студенту необходимо знать и учитывать. Преподаватель на зачете проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как студент понимает те или иные вопросы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять заученную дефиницию. Таким образом, необходимо разумно сочетать запоминание и понимание, простое воспроизводство учебной информации и работу мысли.

Для того, чтобы быть уверенным на зачете, необходимо ответы на наиболее трудные, с точки зрения студента, вопросы подготовить заранее и тезисно записать. Запись включает дополнительные ресурсы памяти.

На зачете преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. Отвечая на конкретный вопрос, необходимо исходить из принципа плюрализма, согласно которому допускается многообразие концепций, суждений и мнений. Это означает, что студент вправе выбирать по дискуссионной проблеме любую точку зрения (не обязательно совпадающую с точкой зрения преподавателя), но с условием ее достаточной аргументации.

Основные критерии оценки ответа:

- 1) правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);
- 2) полнота и одновременно лаконичность ответа;
- 3) новизна учебной информации, степень использования и понимания научных и нормативных источников;
- 4) умение связывать теорию с практикой, творчески применять знания к неординарным ситуациям;
- 5) логика и аргументированность изложения;
- 6) грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;
- 7) культура речи.

Критерии оценки:

«Зачтено» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает последовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна,

используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы и дополнительных источников информации.

«Незачтено» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.