

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гордеева Ирина Григорьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.08.2026 14:45:43
Уникальный программный ключ:
6bbcb8f4da5b7c4041e256c14c6b898094e



**Институт психотерапии и
клинической психологии**

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Институт психотерапии и клинической психологии»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

КОУЧИНГ КАК СОВРЕМЕННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ (MQ)

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Телесно-ориентированная психотерапия
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Очно-заочная

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения		
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	знает различные теории мотивации и их применение в личностном и профессиональном развитии; понятие мотивационной компетентности и методы построения собственного профиля мотивационной компетентности; связь мотивации и метапрограмм	умеет исследовать ведущие мотивы клиентов и использовать эту информацию для повышения их мотивации; проводить коуч-сессии по исследованию и повышению ведущей мотивации; создавать персональную карту мотиваторов и работать с ней	владеет навыками диагностики мотивационных типов поведения людей; методами выявления ведущей мотивации; способностью анализировать и интерпретировать результаты диагностики мотивации; опытом практической работы по повышению мотивации и развитию мотивационной компетентности
	УК-6.2 Планирует профессиональное развитие с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда	знает различные теории мотивации и их применение в личностном и профессиональной деятельности	умеет разрабатывать план профессионального развития, включающий в себя меры по развитию мотивационной компетентности и повышению эффективности в управлении мотивацией	владеет навыками самоанализа и самооценки в контексте управления мотивацией; способностью адаптировать свои профессиональные навыки и компетенции к требованиям рынка труда; опытом разработки и реализации плана профессионального развития, направленного на повышение уровня мотивационной компетентности и эффективности в управлении мотивацией
	УК-6.3 Формулирует цели собственной деятельности на основе планируемых результатов, определяет способы их достижения, рационально распределяет временные, информационные и другие ресурсы для совершенствования своей деятельности	знает способы достижения целей, связанных с повышением уровня мотивационной компетентности и эффективности в управлении мотивацией	умеет формулировать конкретные и измеримые цели, адаптировать свои стратегии в зависимости от обратной связи и промежуточных результатов	владеет опытом применения различных методов и техник для развития мотивационной компетентности и повышения эффективности в управлении мотивацией

2. Текущий контроль успеваемости

2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля

Тема (раздел) дисциплины	Оценочное средство	Планируемые результаты обучения
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста		
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение №8 (СРС)	знает различные теории мотивации и их применение в личностном и профессиональном развитии; понятие мотивационной компетентности и методы построения собственного профиля мотивационной компетентности; связь мотивации и метапрограмм
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение №9 (ПЗ)	умеет исследовать ведущие мотивы клиентов и использовать эту информацию для повышения их мотивации; проводить коуч-сессии по исследованию и повышению ведущей мотивации; создавать персональную карту мотиваторов и работать с ней
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение №7 (ПЗ)	владеет навыками диагностики мотивационных типов поведения людей; методами выявления ведущей мотивации; способностью анализировать и интерпретировать результаты диагностики мотивации; опытом практической работы по повышению мотивации и развитию мотивационной компетентности
УК-6.2 Планирует профессиональное развитие с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда		
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение №5 (СРС)	знает различные теории мотивации и их применение в личностном и профессиональной деятельности
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение №4 (ПЗ)	умеет разрабатывать план профессионального развития, включающий в себя меры по развитию мотивационной компетентности и повышению эффективности в управлении мотивацией
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №1 (ПЗ)	владеет навыками самоанализа и самооценки в контексте управления мотивацией; способностью адаптировать свои профессиональные навыки и компетенции к требованиям рынка труда; опытом разработки и реализации плана профессионального развития, направленного на повышение уровня мотивационной компетентности и эффективности в управлении мотивацией

УК-6.3 Формулирует цели собственной деятельности на основе планируемых результатов, определяет способы их достижения, рационально распределяет временные, информационные и другие ресурсы для совершенствования своей деятельности		
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №2 (ПЗ)	знает способы достижения целей, связанных с повышением уровня мотивационной компетентности и эффективности в управлении мотивацией
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение №6 (СРС)	умеет формулировать конкретные и измеримые цели, адаптировать свои стратегии в зависимости от обратной связи и промежуточных результатов
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №3 (ПЗ)	владеет опытом применения различных методов и техник для развития мотивационной компетентности и повышения эффективности в управлении мотивацией

2.2. Типовые оценочные материалы текущего контроля

Оценочное средство	Типовое задание / содержание
Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №1	Студенты подбирают 5–7 прилагательных, которые, по их мнению, характеризуют успех. Студенты отвечают на вопросы: «Какой он – успех в выбранной вами области?», «На что он похож (метафора)?». Студенты подбирают 4–5 синонимов слова «успех». Студенты перечисляют ресурсы, которые помогают им достичь успеха (например, знания, навыки, поддержка близких, мотивация и т. д.).
Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №2	Студенты отвечают на вопрос: «Что делает меня ресурсным/ой? Как я наполняюсь ресурсами?» и перечисляют свои способы восполнения ресурсов (например, отдых, хобби, общение с близкими, спорт и т. д.). Студенты определяют свои сильные стороны и качества, которые помогают им в жизни и работе (например, эмпатия, коммуникабельность, умение слушать и т. д.). Студенты размышляют о том, какие качества и навыки им полезно было бы развить у себя для достижения личных и профессиональных целей (например, уверенность в себе, умение управлять временем, стрессоустойчивость и т. д.).
Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №3	Студенты записывают первые слова-ассоциации, которые приходят им в голову на каждую букву слова «успех»: У, С, П, Е, Х. Студенты связывают слово «успех» и каждое записанное слово: дают более развернутую характеристику каждому слову, объясняют, как оно делает их успешными и что оно дает в их жизни. Студенты анализируют свои ассоциации и определяют, какие из них являются прямыми, а какие – обратными.
Упражнение №4	Студенты выбирают сферы, из которых состоит их жизнь (например, работа, учеба, отношения, здоровье, хобби и т. д.). Для каждой сферы студенты определяют тип мотивации (внутренняя, внешняя, отсутствие мотивации) и объясняют, как он влияет на их поведение и достижения в этой сфере.

	Студенты составляют список из 50 пунктов, с которыми им приходится мириться в разных сферах жизни (например, недостаток времени, финансовые трудности, конфликты и т. д.). Для каждого пункта студенты планируют действия по его устранению или минимизации (например, оптимизация расписания, поиск дополнительных источников дохода, развитие навыков коммуникации и т. д.).
Упражнение №5	Студенты записывают все свои цели и задачи, относящиеся к трем нижним ступеням пирамиды целеполагания (долги, хвосты, чужие цели, цели-паразиты). Постепенно, анализируя свои записи, студенты начинают осознавать, какие из их текущих задач являются «не-их» целями, и выделяют свои настоящие цели. Студенты оценивают, в какую сторону они склоняются больше – в левую (желания) или правую (обязанности), и отмечают степень своего «уклона» цифрами. Если для студентов верны оба высказывания (например, они считают, что это принесет успех, и при этом хотят это сделать), они вводят кружками две цифры, слева и справа, выражающие степень их уверенности и хотения соответственно. Если «хочу» оценено меньше чем на три балла, студенты задумываются о причинах такого низкого уровня мотивации.
Упражнение №6	Студенты рисуют диаграмму в виде круга и делят ее на 8 секторов. Студенты представляют, что диаграмма отражает их идеальную жизнь, и заполняют сектора важными сферами своей жизни (например, карьера, финансы, личностный рост, здоровье, отношения и т. д.). Студенты оценивают по 10-балльной шкале уровень удовлетворенности каждой сферой, где 1 – это полное отсутствие или минимальная удовлетворенность, а 10 – максимальная эффективность. Студенты отображают полученные результаты на диаграмме и анализируют их. В идеале колесо должно получиться круглым, но на практике такое случается редко. Студенты размышляют о том, катится ли «колесо» их жизни, и определяют, какие сферы требуют большего внимания и усилий для достижения баланса.
Упражнение №7	Студенты знакомятся с четырьмя описательными образцами (А, Б, В, Г), каждый из которых описывает определенную личность и ее характеристики. Для каждого образца студенты определяют, какие аспекты личности он характеризует (направленность личности и ее мотивацию, нравственный мотив, интерес к собственному развитию, особенности темперамента). Студенты анализируют каждый образец, выделяя ключевые слова и фразы, которые указывают на определенные аспекты личности. Студенты формулируют обоснованные выводы о том, какие характеристики личности присутствуют в каждом образце. Студенты обсуждают свои выводы в группе или с преподавателем, аргументируя свои позиции.
Упражнение №8	Студенты выбирают две модели мотивации из предложенного списка. Студенты изучают выбранные модели, их основные принципы и механизмы. Студенты составляют таблицу «плюсов» и «минусов» для каждой модели, выделяя их ключевые особенности, преимущества и недостатки. Студенты проводят сравнительный анализ моделей, выявляя их сходства и различия. Студенты формулируют выводы о том, в каких ситуациях каждая модель может быть наиболее эффективной. 1. Модель мотивации Портера и Лоулера 2. Модель выбора риска Дж. Аткинсона 3. Теория справедливости Дж. С. Адамса 4. Теория атрибуции

	5. Целевой подход в управлении 6. Партисипативный подход
Упражнение №9	Студенты изучают понятие индивидуальных карт мотиваторов и их значение для понимания мотивации работников. Студенты выбирают несколько категорий работников (например, менеджеры, специалисты, рабочие и т. д.). Для каждой категории студенты определяют набор факторов, которые могут быть мотиваторами (например, заработная плата, карьерный рост, признание, возможность обучения и т. д.). Студенты ранжируют факторы в порядке приоритетности для каждой категории работников. Студенты анализируют различия в мотиваторах и их ранжировании для разных категорий работников.

3. Промежуточная аттестация

3.1. Форма промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации: **зачет**

3.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

3.2.1. Типовые тестовые задания

№ п/п	Типовое тестовое задание
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
1	<i>Инструкция: прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Какой из следующих классов мотивов не входит в ERG-модель? А) Экзистенциальные потребности В) Связанные потребности С) Ростовые потребности D) Социальные потребности <i>Ответ:</i>
2	<i>Инструкция: прочитайте текст, выберите правильный ответ</i>

	Какой из следующих факторов является ключевым при учете ценностей и убеждений клиентов в процессе мотивации? А) Степень профессионального опыта клиента В) Личностные предпочтения и жизненные цели клиента С) Уровень заработной платы клиента D) Возраст клиента Ответ:
3	Инструкция: прочитайте текст, выберите все правильные ответы Какие из следующих типов мотивации можно отнести к дефицитным мотивам? А) Потребность в еде В) Потребность в уважении С) Потребность в саморазвитии D) Потребность в безопасности Ответ:
4	Инструкция: прочитайте текст, выберите все правильные ответы Какие из следующих факторов могут влиять на баланс вложенных усилий и полученного результата в теории справедливости? А) Вклад сотрудника в проект В) Оценка результатов другими участниками команды С) Личное восприятие справедливости D) Уровень заработной платы Ответ:
5	Инструкция: прочитайте текст, выберите все правильные ответы Какие из следующих метапрограмм могут влиять на мотивацию клиентов? А) Ориентация на результат В) Ориентация на процесс С) Способность к саморегуляции D) Открытость к новому опыту Ответ:
6	Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие

Сопоставьте теорию мотивации с ее автором:

Теория мотивации		Автор	
1	Теория двух факторов	A	В. Герцберг
2	Теория самодетерминации	B	Э. Деси и Р. Райан
3	Иерархическая модель потребностей	C	А. Маслоу
4	Теория ожиданий	D	В. Врум

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие

Сопоставьте подходы к мотивации с их описанием:

Подходы к мотивации		Описание	
1	ERG-модель	A	Оценка соотношения усилий и результатов в контексте социальной справедливости
2	Теория справедливости	B	Классификация потребностей на существующие, связанные и ростовые
3	Мотивационная компетентность	C	Способность человека осознавать и управлять своей мотивацией
4	Теория Рисса	D	Модель, описывающая внутренние и внешние факторы, влияющие на мотивацию

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

8	Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие Сопоставьте теории мотивации с их описанием:											
	Теории мотивации		Описание									
	1	Теория Фр. Пьюселику	А	Модель, описывающая различные уровни развития сознания и ценностей общества								
	2	Спиральная Динамика К. Грейвза	В	Иерархия потребностей, где более низкие потребности должны быть удовлетворены перед более высокими								
	3	Теория потребностей Маслоу	С	Фокус на внутренней мотивации и автономии человека								
	4	Теория самоопределения	D	Модель, выделяющая основные мотивы профессиональной деятельности								
Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					1	2	3	4				
1	2	3	4									
9	Инструкция: прочитайте текст и установите последовательность Упорядочите уровни потребностей в иерархии Маслоу от самых низких до самых высоких: 1. Потребности в самореализации 2. Социальные потребности 3. Физиологические потребности 4. Потребности в безопасности Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 30px;"></td> <td style="width: 30px; height: 30px;"></td> <td style="width: 30px; height: 30px;"></td> <td style="width: 30px; height: 30px;"></td> </tr> </table>											
10	Инструкция: прочитайте текст и установите последовательность Упорядочите этапы построения собственного профиля мотивационной компетентности от первого к последнему:											

	1. Анализ потребностей и ценностных ориентаций 2. Построение графика персональной мотивационной чувствительности 3. Оценка текущего уровня мотивационной компетентности 4. Формулирование стратегий для повышения мотивационной компетентности Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:
11	Инструкция: прочитайте текст и установите последовательность Упорядочите этапы создания персональной карты мотиваторов от первого к последнему: 1. Определение основных ценностей клиента 2. Выявление сильных и слабых сторон клиента 3. Составление списка возможных мотиваторов 4. Анализ полученной информации и создание карты Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:
12	Инструкция: прочитайте текст, укажите верно или неверно утверждение и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Потребности в самореализации могут быть удовлетворены только после удовлетворения всех нижестоящих потребностей. Ответ: Обоснование:
13	Инструкция: прочитайте текст, укажите верно или неверно утверждение и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Мотивационная компетентность включает только внутренние факторы, влияющие на мотивацию. Ответ: Обоснование:
14	Инструкция: прочитайте текст, укажите верно или неверно утверждение и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Спиральная Динамика К. Грейвза предполагает, что все люди проходят через одни и те же стадии развития.

	Ответ: Обоснование:
15	Инструкция: прочитайте описание ситуации, ответьте на предложенные вопросы и обоснуйте свои решения и выводы Вы работаете с клиентом, который испытывает трудности с мотивацией на работе и говорит, что не видит смысла в своих действиях. Какой подход вы могли бы использовать для понимания его мотивационных факторов? Ответ:
16	Инструкция: прочитайте описание ситуации, ответьте на предложенные вопросы и обоснуйте свои решения и выводы Вы работаете с группой клиентов, которые испытывают трудности с определением своих ценностей и потребностей. Какой метод вы могли бы использовать для анализа их мотивационных факторов? Ответ:
17	Инструкция: прочитайте описание ситуации, ответьте на предложенные вопросы и обоснуйте свои решения и выводы Вы работаете с командой, которая испытывает низкую мотивацию и продуктивность. Как вы можете использовать Спиральную Динамику К. Грейвза для анализа ситуации и повышения мотивации команды? Ответ:
18	Инструкция: прочитайте текст и напишите обоснованный ответ Обсудите достоинства и недостатки теории А. Маслоу в контексте современного коучинга. Как эта теория может быть применена на практике? Ответ:
19	Инструкция: прочитайте текст и напишите обоснованный ответ Обсудите значение мотивационной компетентности в контексте современного коучинга. Как она может помочь клиентам достигать своих целей? Ответ:
20	Инструкция: прочитайте текст и напишите обоснованный ответ Как вы можете применить теорию самоопределения в своей практике коучинга для повышения мотивации клиентов? Приведите примеры подходов или методов. Ответ:

3.2.2. Типовые вопросы к промежуточной аттестации

1. Что такое мотивация и как она связана с личностным ростом и повышением личной эффективности?
2. Какие типы мотивации существуют и как они влияют на поведение человека?
3. Как содержание мотивов рассматривается в различных теориях мотивации?
4. В чем суть иерархической модели мотивации А. Маслоу и как учитываются мотивы роста и дефицит-мотивы в «пирамиде потребностей»?
5. Какие достоинства и недостатки имеет теория А. Маслоу?
6. Какие основные классы мотивов выделяются в ERG-модели?
7. Как теория справедливости объясняет баланс вложенных усилий и полученного результата?
8. Что такое мотивационная компетентность и как она определяется в теории Рисса?
9. Как строится график персональной мотивационной чувствительности и как с его помощью можно проанализировать потребности и ценностные ориентации?
10. Как учитываются ценности и убеждения клиентов при мотивировании?
11. Как связаны мотивация и метапрограммы?
12. Как проводится диагностика мотивационных типов поведения людей на работе?
13. Как выявить ведущую мотивацию человека?
14. Как создать персональную карту мотиваторов?
15. Как определяются мотивы профессиональной деятельности по Фр. Пьюселику?
16. В чем суть спиральной динамики К. Грейвза и как ее можно использовать на практике при работе с людьми и командами?
17. Как проводятся мотивационные беседы, семинары и тренинги?
18. Как отработать практические навыки мотивации?
19. Как проводятся тематические коуч-сессии и отрабатываются отдельные запросы участников семинара?
20. Как можно оценить эффективность мотивационных мероприятий и коуч-сессий?

4. Критерии оценивания

4.1. Критерии оценивания текущего контроля

Оценочное средство	Критерии оценивания
Упражнение на исследование	Разнообразие прилагательных: студент включает в список разнообразные характеристики успеха

персональных стратегий успеха №1	Оригинальность метафоры: студент предлагает оригинальную и выразительную метафору, которая отражает его понимание успеха Подходящие синонимы: студент подбирает синонимы, которые точно передают смысл слова «успех» Полнота списка ресурсов: студент включает в список разнообразные ресурсы, которые помогают ему достичь успеха
Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №2	Полнота списка ресурсов: студент включает в список разнообразные способы восполнения ресурсов. Определение сильных сторон: студент способен точно и конкретно описать свои сильные стороны и качества. Понимание потенциала для развития: студент определяет области для развития и формулирует конкретные навыки и качества, которые ему полезно было бы развить. Навыки саморефлексии: студент проявляет способность анализировать свое состояние, определять свои ресурсы, сильные стороны и потенциал для развития.
Упражнение на исследование персональных стратегий успеха №3	Разнообразие ассоциаций: студент включает в список разнообразные слова-ассоциации, которые отражают его понимание успеха. Глубина анализа: студент дает развернутые и содержательные характеристики своим ассоциациям, объясняет, как они связаны с успехом. Понимание связи с успехом: студент способен объяснить, как каждая ассоциация делает его успешным и что она дает в его жизни. Навыки саморефлексии: студент проявляет способность анализировать свое понимание успеха через ассоциации.
Упражнение №4	Разнообразие сфер: студент включает в список разнообразные сферы жизни, которые отражают его интересы и приоритеты. Определение типа мотивации: студент способен точно определить тип мотивации в каждой сфере и объяснить его влияние на свое поведение. Полнота списка проблемных аспектов: студент включает в список разнообразные проблемные аспекты, с которыми он сталкивается в разных сферах жизни. Реалистичность плана действий: студент планирует конкретные и реалистичные действия по устранению или минимизации проблемных аспектов.
Упражнение №5	Полнота списка целей и задач: студент включает в список разнообразные цели и задачи, относящиеся к разным ступеням пирамиды целеполагания. Умение отличать свои цели от навязанных: студент способен анализировать свои цели и задачи, выделять свои настоящие цели и отличать их от чужих или несущественных. Оценка степени «уклона»: студент точно определяет свою степень «уклона» в сторону желаний или обязанностей и обосновывает свой выбор. Навыки саморефлексии: студент проявляет способность анализировать свои цели, задачи и мотивацию, определять свои приоритеты.
Упражнение №6	Разнообразие сфер: студент включает в диаграмму разнообразные сферы жизни, которые отражают его интересы и приоритеты. Точность оценки: студент способен объективно оценить уровень удовлетворенности в каждой сфере и обосновать свою оценку. Анализ результатов: студент анализирует полученные результаты, определяет, какие сферы требуют большего внимания, и формулирует стратегии для достижения баланса. Навыки планирования: студент разрабатывает конкретные и реалистичные планы действий для улучшения уровня удовлетворенности в выбранных сферах.
Упражнение №7	Точность анализа: студент способен точно определить, какие аспекты личности характеризуют каждый описательный образец. Обоснованность выводов: студент аргументирует свои выводы, опираясь на ключевые слова и фразы из описательных образцов. Полнота анализа: студент учитывает все важные аспекты личности, представленные в описательных образцах.

	Навыки интерпретации: студент проявляет способность интерпретировать поведение и мотивацию других людей на основе анализа описательных образцов.
Упражнение №8	Глубина анализа: студент демонстрирует глубокое понимание выбранных моделей мотивации, их принципов и механизмов. Полнота таблицы: студент включает в таблицу разнообразные «плюсы» и «минусы» каждой модели, учитывая их ключевые особенности. Качество сравнительного анализа: студент проводит детальный и обоснованный сравнительный анализ моделей, выявляя их сходства и различия. Обоснованность выводов: студент формулирует выводы, опираясь на проведенный анализ, и аргументирует их.
Упражнение №9	Глубина анализа: студент демонстрирует понимание понятия индивидуальных карт мотиваторов и их значимости для мотивации работников. Разнообразие факторов: студент включает в список разнообразные факторы, которые могут быть мотиваторами для разных категорий работников. Качество ранжирования: студент обоснованно ранжирует факторы в порядке приоритетности для каждой категории работников. Анализ различий: студент проводит детальный анализ различий в мотиваторах и их ранжировании для разных категорий работников. Обоснованность выводов: студент формулирует выводы, опираясь на проведенный анализ, и аргументирует их.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Уровень освоения результатов обучения	Критерии оценивания
зачтено	Высокий (продвинутый)	Обучающийся демонстрирует глубокое понимание современных подходов к коучингу, корректно анализирует мотивационные, эмоциональные и профессиональные аспекты развития личности, обоснованно выбирает подходы и инструменты коучингового взаимодействия, аргументирует принимаемые решения и формулирует обоснованные выводы
	Достаточный (базовый)	Обучающийся демонстрирует достаточное понимание современных подходов к коучингу, в целом корректно анализирует мотивационные, эмоциональные и профессиональные аспекты развития личности, выбирает подходы и инструменты коучингового взаимодействия, аргументирует принимаемые решения и формулирует выводы, допуская отдельные неточности
	Минимальный (пороговый)	Обучающийся демонстрирует общее понимание современных подходов к коучингу, испытывает отдельные затруднения при анализе мотивационных, эмоциональных и профессиональных аспектов развития личности, допускает отдельные ошибки при выборе подходов и инструментов коучингового взаимодействия, аргументации принимаемых решений и формулировании выводов

не зачтено	Недостаточный (ниже минимального)	Обучающийся демонстрирует недостаточное понимание современных подходов к коучингу, испытывает существенные затруднения при анализе мотивационных, эмоциональных и профессиональных аспектов развития личности, допускает существенные ошибки при выборе подходов и инструментов коучингового взаимодействия, аргументации принимаемых решений и формулировании выводов
-------------------	-----------------------------------	--

4.3. Шкала оценивания тестирования

Результаты тестирования при проведении **зачета** оцениваются по следующей шкале:

Процент правильных ответов	Оценка
60-100	зачтено
0-59	не зачтено