

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Гордеева Ирина Григорьевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.07.2026 15:15:50

Уникальный программный ключ:

6bbcb8f4da5b7c4041e256c146b8898094e



**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

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 классические и современные теории мотивации, концепцию мотивационной компетентности, методы построения индивидуального профиля мотиваторов	умеет под руководством наставника проводить диагностику ведущих мотивов клиентов, формулировать измеримые цели профессионального развития и адаптировать стратегии управления мотивацией на основе обратной связи и требований рынка труда	владеет базовыми навыками проведения коуч-сессий по исследованию мотивационных типов, приемами самоанализа и первичным опытом применения техник повышения эффективности в профессиональной деятельности для себя и клиентов
	УК-6.2 Планирует профессиональное развитие с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований рынка труда			
	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			

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		
Основы мотивации и мотивационных теорий Современные подходы к мотивации Применение теорий мотивации в практике	Устный опрос	знает классические и современные теории мотивации, концепцию мотивационной компетентности, методы построения индивидуального профиля мотиваторов
	Практическое задание №1	умеет под руководством наставника проводить диагностику ведущих мотивов клиентов, формулировать измеримые цели профессионального развития и адаптировать стратегии управления мотивацией на основе обратной связи и требований рынка труда
	Практическое задание №2	владеет базовыми навыками проведения коуч-сессий по исследованию мотивационных типов, приемами самоанализа и первичным опытом применения техник повышения эффективности в профессиональной деятельности для себя и клиентов

2.2. Типовые оценочные материалы текущего контроля

Оценочное средство	Типовое задание / содержание
Устный опрос	Преподаватель объявляет первый вопрос. Студент обдумывает ответ и отвечает на вопрос преподавателя. Преподаватель может задать уточняющие вопросы, попросить привести примеры или объяснить свою точку зрения. Если студент затрудняется ответить на какой-либо вопрос, преподаватель может дать подсказку или направить студента к правильному ответу. По итогам опроса преподаватель дает обратную связь, учитывая полноту и точность ответов, а также способность студента рассуждать и анализировать информацию. В конце опроса преподаватель может подвести итоги, выделить наиболее важные моменты и дать рекомендации по улучшению знаний и навыков.
Практическое задание №1	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. Партиципативный подход.
Практическое задание №2	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.

Типовые вопросы по компетенции УК-6:

1. В чем разница между внутренним мотивом и внешним стимулом? Какая мотивация, согласно исследованиям, является более устойчивой в долгосрочной перспективе?

2. В модели выбора риска Дж. Аткинсона выделяют две стратегии: мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи. Как выбор сложности задачи зависит от того, какая из этих стратегий преобладает у человека?
3. Согласно теории Дж. Адамса, как ощущение несправедливости (несоответствие вклада и вознаграждения) влияет на мотивацию сотрудника? Что он может предпринять, чтобы восстановить этот баланс?
4. Как то, чему мы приписываем свои победы или поражения (собственным усилиям или везению), влияет на нашу дальнейшую мотивацию заниматься этим делом?
5. Почему для "вращения" колеса баланса недостаточно просто поставить цель? Как рациональное распределение времени и сил (ресурсов) помогает избежать выгорания на пути к цели?

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	Инструкция: прочитайте текст, выберите один правильный ответ Какая форма мотивации наиболее связана с интересом к самой задаче и внутренним удовлетворением от ее выполнения? А) Внешняя мотивация (награды, поощрения) Б) Внутренняя мотивация (интерес, смысл) В) Социальная мотивация (признание коллег) Г) Материальная мотивация (финансовая выгода) Ответ:
2	Инструкция: прочитайте текст, выберите один правильный ответ

	Какая из категорий ERG-модели соответствует базовым физиологическим и материальным потребностям человека? А) Существование Б) Взаимосвязь В) Рост Г) Самоактуализация Ответ:
3	Инструкция: прочитайте текст, выберите один правильный ответ Какая метапрограмма описывает склонность человека двигаться к целям и возможностям? А) Ориентация «к цели» Б) Ориентация «от проблемы» В) Ориентация «на детали» Г) Ориентация «на широкую картину» Ответ:
4	Инструкция: прочитайте текст, выберите все правильные ответы Какие из перечисленных примеров относятся к мотивам роста согласно обсуждению в контексте мотивации и теорий развития? А) Стремление к саморазвитию и самореализации Б) Желание получить более высокую зарплату В) Поиск новых знаний и творческих задач Г) Потребность в социальной принадлежности Ответ:
5	Инструкция: прочитайте текст, выберите все правильные ответы Какие из перечисленных мотивов относятся к базовым желаниям в модели мотивации Рисса? А) Любопытство Б) Социальный контакт В) Физическая активность Г) Публичное признание как единственный источник смысла Ответ:
6	Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите авторов/понятия с их ключевыми идеями или характеристиками.

Автор/понятие		Идеи/характеристики	
1	Иерархическая модель потребностей (А. Маслоу)	А	Различие между гигиеническими факторами и факторами мотивации; факторы мотивации повышают удовлетворение
2	Теория двух факторов (Г. Герцберг)	Б	Потребности в достижении, принадлежности и власти как драйверы поведения
3	Теория потребностей Макклелланда	В	Иерархия от физиологических потребностей до самоактуализации; ростовые и дефицитные мотивы
4	Теория самодетерминации (Деси и Райан)	Г	Выделение автономии, компетентности и связанности как источников внутренней мотивации

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

7

Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите понятия с их ключевой характеристикой.

Понятие		Характеристика	
1	ERG-модель	А	Баланс между вложенными усилиями и полученным результатом влияет на мотивацию
2	Теория справедливости	Б	Классификация потребностей: существование, взаимосвязь, рост
3	Мотивационная компетентность (MQ)	В	Набор навыков и умений выявлять и управлять мотивацией у себя и других
4	Профиль Рисса	Г	Персональный профиль базовых желаний/мотиваций личности

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4
---	---	---	---

	<table border="1" style="width: 100%; height: 30px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>																															
8	Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие Соотнесите понятия с их ключевой характеристикой. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Понятие</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Спиральная динамика</td> <td style="text-align: center;">А</td> <td>Цветовая модель уровней ценностей и мировоззрений</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Метапрограммы</td> <td style="text-align: center;">Б</td> <td>Предпочтения обработки информации (ориентация на цель/избежание, детали/схема и др.)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Персональная карта мотиваторов</td> <td style="text-align: center;">В</td> <td>Визуализация приоритетов мотивов клиента</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>Диагностика мотивационных типов на работе</td> <td style="text-align: center;">Г</td> <td>Определение поведенческих проявлений мотивации в рабочей среде</td> </tr> </tbody> </table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table border="1" style="width: 100%; height: 40px; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <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>				Понятие		Характеристика		1	Спиральная динамика	А	Цветовая модель уровней ценностей и мировоззрений	2	Метапрограммы	Б	Предпочтения обработки информации (ориентация на цель/избежание, детали/схема и др.)	3	Персональная карта мотиваторов	В	Визуализация приоритетов мотивов клиента	4	Диагностика мотивационных типов на работе	Г	Определение поведенческих проявлений мотивации в рабочей среде	1	2	3	4				
Понятие		Характеристика																														
1	Спиральная динамика	А	Цветовая модель уровней ценностей и мировоззрений																													
2	Метапрограммы	Б	Предпочтения обработки информации (ориентация на цель/избежание, детали/схема и др.)																													
3	Персональная карта мотиваторов	В	Визуализация приоритетов мотивов клиента																													
4	Диагностика мотивационных типов на работе	Г	Определение поведенческих проявлений мотивации в рабочей среде																													
1	2	3	4																													
9	Инструкция: прочитайте текст и установите последовательность Упорядочите уровни пирамиды Маслоу от базовых к высшим. 1. Безопасность 2. Самоактуализация 3. Физиологические потребности 4. Принадлежность и любовь 5. Уважение/признание Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: <table border="1" style="width: 100%; height: 30px; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>																															
10	Инструкция: прочитайте текст и установите последовательность																															

	Упорядочите шаги построения собственного профиля мотивационной компетентности от начала процесса к завершающему действию: 1. Сравнить профиль с профессиональными и личными требованиями 2. Проанализировать результаты и определить приоритетные направления развития 3. Заполнить диагностические инструменты и построить график персональной мотивационной чувствительности 4. Провести рефлексию и поставить конкретные цели развития мотивационной компетентности Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
11	Инструкция: прочитайте текст и установите последовательность Упорядочите шаги создания персональной карты мотиваторов от начала процесса к завершающему действию. 1. Сопоставить карту с требованиями роли и задачами клиента 2. Провести опрос/интервью и собрать данные 3. Проанализировать данные и построить визуализацию мотиваторов 4. Сформулировать план развития и практические интервенции Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
12	Инструкция: прочитайте текст, укажите верно или неверно утверждение и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Согласно классической формулировке Маслоу, удовлетворение потребностей низшего уровня обычно предшествует активации потребностей высшего уровня. Ответ: Обоснование:				
13	Инструкция: прочитайте текст, укажите верно или неверно утверждение и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Согласно теории справедливости, ощущение того, что вложенные усилия больше, чем полученные результаты, снижает мотивацию индивида. Ответ: Обоснование:				
14	Инструкция: прочитайте текст, укажите верно или неверно утверждение и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа				

	Мотивация в профессиональной деятельности формируется совокупностью ценностей, убеждений и внешних стимулов. Ответ: Обоснование:
15	Инструкция: прочитайте описание ситуации, ответьте на предложенные вопросы и обоснуйте свои решения и выводы В проектной команде появилась напряженность: молодой специалист перестал проявлять инициативу и редко участвует в обсуждениях. Коллеги заметили снижение вовлеченности, но конкретных жалоб от сотрудника нет. Назовите три последовательных шага, которые руководитель или наставник может предпринять, опираясь на принципы мотивации и теории Маслоу, чтобы восстановить мотивацию сотрудника. Ответ:
16	Инструкция: прочитайте описание ситуации, ответьте на предложенные вопросы и обоснуйте свои решения и выводы В команде есть сотрудник с высоким уровнем потребности в автономии по профилю MQ и с ощущением неудовлетворенности вознаграждением по сравнению с вкладом. Его вовлеченность падает. Назовите три последовательных шага, которые менеджер может предпринять, опираясь на MQ и принципы теории справедливости, чтобы восстановить мотивацию сотрудника. Ответ:
17	Инструкция: прочитайте описание ситуации, ответьте на предложенные вопросы и обоснуйте свои решения и выводы Сотрудник показывает высокую потребность в автономии и говорит, что текущие задачи лишены смысла для него. Производительность снижается, мотивация падает. Назовите три последовательных шага менеджера для восстановления мотивации сотрудника. Ответ:
18	Инструкция: прочитайте текст и напишите обоснованный ответ Кратко опишите различие между дефицит-мотивациями и мотивами роста в контексте пирамиды Маслоу. Ответ:
19	Инструкция: прочитайте текст и напишите обоснованный ответ Кратко опишите, что такое мотивационная компетентность (MQ) и какую роль играет персональный график мотивационной чувствительности при коучинге. Ответ:
20	Инструкция: прочитайте текст и напишите обоснованный ответ

	Кратко опишите, как учитывать метапрограммы клиента при проведении мотивационной беседы.
	Ответ:

3.2.2. Типовые вопросы к промежуточной аттестации

1. Дайте определение мотивации и поясните ее значение для личностного развития.
2. Объясните различие между внутренней и внешней мотивацией и проиллюстрируйте его примером.
3. Опишите основную идею иерархической модели потребностей и поясните ее значение.
4. Объясните различие между мотивами роста и дефицит мотивами.
5. Назовите преимущества и ограничения применения иерархической модели потребностей в коучинге.
6. Объясните, в каких ситуациях применение иерархической модели потребностей может быть ограничено.
7. Сравните иерархическую модель потребностей с другой теорией мотивации и укажите их основные различия.
8. Дайте определение модели мотивации, выделяющей основные группы потребностей, и назовите эти группы.
9. Объясните суть теории справедливости и ее влияние на мотивацию поведения.
10. Дайте определение мотивационной компетентности и поясните ее значение в профессиональной деятельности.
11. Объясните понятие индивидуальной мотивационной чувствительности и ее значение.
12. Поясните назначение профиля мотивационной чувствительности и его использование.
13. Назовите основные шаги построения профиля мотивационной компетентности.
14. Назовите методы групповой работы, применяемые для анализа потребностей и ценностей.
15. Объясните значение учета ценностей и убеждений при формировании мотивационного запроса.
16. Дайте определение метапрограмм и поясните их влияние на мотивацию поведения.
17. Назовите признаки, позволяющие определить ведущую мотивацию человека.
18. Опишите основные элементы карты мотиваторов клиента.
19. Объясните основную идею спиральной динамики и ее значение для работы с группами.
20. Опишите структуру мотивационной беседы и поясните назначение ее этапов.

4. Критерии оценивания

4.1. Критерии оценивания текущего контроля

Оценочное средство	Критерии оценивания
Устный опрос	Студент дает полный и правильный ответ, демонстрирует глубокое понимание материала, может привести примеры и аргументы. Студент дает достаточно полный и правильный ответ, но может допустить небольшие ошибки или неточности. Студент дает неполный или неправильный ответ, но пытается исправить свои ошибки. Студент не может дать ответ на вопрос или дает неправильный ответ.
Практическое задание №1	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.
Практическое задание №2	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.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Уровень освоения результатов обучения	Критерии оценивания
зачтено	Высокий (продвинутый)	Студент демонстрирует понимание принципов профессиональной коммуникации, особенностей взаимодействия и передачи психологических знаний. Способен учитывать контекст ситуации, особенности аудитории и цели взаимодействия. Под руководством преподавателя анализирует коммуникативные и профессиональные задачи, выбирает адекватные способы их решения и обосновывает свою позицию с учетом механизмов мотивации, целеполагания и личностного развития. Проявляет способность к рефлексии и осмыслению эффективности взаимодействия.
	Достаточный (базовый)	Студент знает основные принципы профессиональной коммуникации и взаимодействия, понимает их значение в профессиональной деятельности. Под руководством преподавателя способен решать типовые коммуникативные задачи, учитывать отдельные особенности ситуации и формулировать обобщенные решения. Демонстрирует базовое понимание эффективности взаимодействия, однако делает это без глубокой рефлексии.
	Минимальный (пороговый)	Студент воспроизводит отдельные представления о профессиональной коммуникации и взаимодействии. С опорой на преподавателя участвует в решении простых задач, однако

		испытывает трудности в учете контекста и особенностей ситуации. Понимание носит фрагментарный характер, действия часто не согласованы с целями взаимодействия.
не зачтено	Недостаточный (ниже минимального)	Студент не демонстрирует понимания принципов профессиональной коммуникации и взаимодействия. Не способен решать даже простые коммуникативные задачи в учебном формате. Испытывает значительные трудности в понимании профессионального контекста. Ответы и действия носят несистемный и неадекватный характер.

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