

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 13.01.2026 14:44:26
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.В.ДВ.02.01 Технологии коучинга (индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)
38.03.02 Менеджмент (код, наименование направления подготовки/специальности)
Менеджмент непроизводственной сферы (наименование образовательной программы)
бакалавр (квалификация)
Очная форма обучения (форма обучения)

Год набора - 2023
Донецк

Автор-составитель ФОС:

*Лоскутова В.В., канд. гос. упр, доцент, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы*

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Технологии коучинга»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)

Таблица 1.1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Бакалавриат
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки	«Менеджмент непроизводственной сферы»
Количество разделов дисциплины	2
Часть образовательной программы	Формируемая участниками образовательных отношений (Б1.В.ДВ.02.01)
Формы контроля	Устный / письменный опрос, тестовые задания, задачи, доклады
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная работа:	56
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Консультации	2
Самостоятельная работа	25
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 1.2

Перечень компетенций и их элементов			
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-9.3:	Формирует систему информационного обеспечения бизнес-анализа, создает и поддерживает базу данных, анализирует информацию и структурирует ее для принятия управленческих решений и построения различных моделей управления	Знать: 1. показатели эффективности управленческих решений	ПК-9.3 З-1
		2. показатели системы информационного обеспечения бизнес-анализа	ПК-9.3 З-2
		3. показатели эффективности управленческих решений и показатели системы информационного обеспечения бизнес-анализа	ПК-9.3 З-3
		Уметь: 1. применять эффективные модели управления;	ПК-9.3 У-1
		2. принимать обоснованные управленческие решения;	ПК-9.3 У-2
		3. применять эффективные модели управления и принимать обоснованные управленческие решения.	ПК-9.3 У-3
		Владеть: 1. навыками формирования информационного обеспечения бизнес-анализа;	ПК-9.3 В-1
		2. навыками анализа и структурирования информации для принятия управленческих решений;	ПК-9.3 В-2
		3. навыками формирования	ПК-9.3 В-3

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
		информационного обеспечения бизнес-анализа и навыками анализа и структурирования информации для принятия управленческих решений.	
ПК-8.3	Умеет анализировать требования заинтересованных сторон, определяемых выбранными подходами	Знать: 1. способы анализа заинтересованных сторон;	ПК-8.3 З-1
		2. методы классификации заинтересованных сторон;	ПК -8.3 З-2
		3. способы анализа заинтересованных сторон и методы классификации заинтересованных сторон.	ПК-8.3 З-3
		Уметь: 1. использовать концепцию заинтересованных сторон при анализе эффективности деятельности организации;	ПК-8.3 У-1
		2. составлять перечень заинтересованных сторон организации;	ПК-8.3 У-2
		3. использовать концепцию заинтересованных сторон при анализе эффективности деятельности организации и составлять перечень заинтересованных сторон организации.	
			ПК -8.3 У-3

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
		Владеть: 1. навыками анализа требований заинтересованных сторон; 2. навыками проведения сравнительного анализа моделей определения заинтересованных сторон; 3. навыками анализа требований заинтересованных сторон и навыками проведения сравнительного анализа моделей определения заинтересованных сторон.	ПК-8.3 В-1 ПК-8.3 В-2 ПК-8.3 В-3

Таблица 1.3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические основы коучинга				
1.	Тема 1.1. Введение в коучинг	4	ПК-8.3 ПК-9.3	Устный опрос, доклад, мини-кейс, тестирование
2.	Тема 1.2. Основы коучинга	4	ПК-8.3 ПК-9.3 :	Устный опрос, доклад, мини-кейс, тестирование
3.	Тема 1.3. НЛП и коучинг	4	ПК-8.3 ПК-9.3	Устный опрос, доклад, мини-кейс, тестирование
4.	Тема 1.4. Структура коучинга	4	ПК-8.3 ПК-9.3	Устный опрос, доклад, контроль знаний по разделу 1 (письменный опрос, тестирование)
Раздел 2. Методы и технологии коучинга				
5.	Тема 2.1. Технологии коучинга	4	ПК-8.3 ПК-9.3	Устный опрос, доклад, мини-кейс,

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
				тестирование
6.	Тема 2.2. Формулировка целей коучинга	4	ПК-8.3 ПК-9.3	Устный опрос, доклад, мини-кейс, тестирование
7	Тема 2.3. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга	4	ПК-8.3 ПК-9.3	Устный опрос, доклад, контроль знаний по разделу 2 (письменный опрос, тестирование)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1

Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
	СЗ		Всего за тему	КЗР	Д (СР)	Р (ИЗ)	НС
	УО	МК					
Р.1.Т.1.1	3	3	6	10	4	10	10
Р.1.Т.1.2	3	3	6				
Р.1.Т.1.3	3	3	6	10	4	10	
Р.1.Т.1.4	3	3	6				
Р.2.Т.2.1	3	3	6				
Р.2.Т.2.2	3	3	6				
Р.2.Т.2.3	3	3	6				
Итого: 100б	21	21	42	20	8	20	10

СЗ – семинарское занятие;
УО – устный опрос;
МК – мини-кейс
КЗР – контроль знаний по Разделу;
Р – реферат;

СР – самостоятельная работа обучающегося;
 Д – доклад (сообщение);
 ИЗ – индивидуальное задание.

2.1. Оценивание устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценивания устных ответов на контрольные вопросы для самоподготовки и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.2.

Таблица 2.2

Оценивание самостоятельной работы обучающихся
 (в том числе, ответов на контрольные вопросы для самоподготовки)

Максимальное количество баллов	Критерии
3	Обучающийся: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «Отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к устному опросу по темам дисциплины
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОУЧИНГА	
Тема 1.1. Введение в коучинг	1. Что такое коучинг? 2. Истоки коучинга. 3. Назовите участников коучингового процесса. 4. Что относится к философским и психологическим основам коучинга? 5. Кто является основоположником коучинга? 6

	. Какие существуют виды коучинга?
Тема 1.2. Основы коучинга	1. Чем отличается коучинг от наставничества? 2. Назовите теоретические положения, на которых базируется коучинг. 3. Какие выделяют принципы коучинга? 4. Перечислите основные этапы процесса коучинга. 5. Что такое средний уровень мотивации? 6. Какие типы вопросов применяются в коучинге? 7. Объясните, в чем заключается смысл базового уравнения коучинга? 8. В чем заключается особенность управленческого подхода менеджера, который в организации выступает в роли коуча?
Тема 1.3. НЛП и коучинг	1. Что такое нейролингвистическое программирование? 2. Назовите основоположников НЛП. 3. Охарактеризуйте технику ментальных карт. 4. Кто предложил использование модели ROLE? 5. Для чего необходима модель SCORE? 6. В чем заключается смысл модели TOTE? 7. Какие разновидности рефрейминга вы знаете? 8. Что такое пирамида Дитлса? 9. Перечислите критерии хорошо сформулированного результата. 10. Для чего предназначена метапрограмма «Способы мышления»? 11. Назовите модель НЛП, которая помогает представить, как сложится ситуация при принятии того или иного решения
Тема 1.4. Структура коучинга	1. Что такое коуч-сессия? 2. Какие выделяют этапы базовой структуры коуч-сессии? 3. Назовите наиболее известные техники/методики в коучинге. 4. Какие этапы выделяют в модели GROW? 5. Из каких этапов состоит модель OMRA?
РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА	
Тема 2.1. Технологии коучинга	1. Что такое «Коучинговая система Коучвилля»? 2. Сколько выделяется основных элементов в «Коучинговой системе Коучвилля»? 3. Назовите примеры 3х -шаговой модели коучинга. 4. Чем отличается коучинговая программа от тестового задания? 5. В чем заключается основная задача коучинговой программы?
Тема 2.2. Формулировка целей коучинга	1. Что такое цель? 2. Дайте определение термину целеполагание. 3. Что такое конечные и промежуточные рабочие цели? 4. В чем заключается суть «хорошего» коучинга? 5. Какие используются модели для эффективной постановки цели? Дайте подробную характеристику

	модели SMART
Тема 2.3. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга	1. Для чего используется типология Майерс – Бриггс? 2. Что такое количественные и качественные критерии оценки эффективности коучинга? 3. Чем должен обладать коуч для проведения эффективной коуч сессии? 4. Что относится к качествам хорошего коуча? 5. В чем заключается суть «хорошего» коучинга? 6. Назовите пять основных описываемых результатов эффективности коучинга.

2.2. Оценивание самостоятельной работы обучающихся

Одной из форм самостоятельной работы является подготовка обучающимся докладов (по каждой теме из двух разделов, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины), согласно перечню предложенных тем.

Критерии оценивания самостоятельной работы и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.3

Таблица 2.3

Оценивание индивидуальной работы обучающихся
(докладов)

Максимальное количество баллов	Критерии
4	Доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).
3	Представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.
2	Представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление не сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий излагает материал, аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории,
1	Обучающийся демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный

	материал.
0	Доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОУЧИНГА

Тема 1.1. Введение в коучинг

1. История возникновения коучинга за рубежом.
2. Понятия, определения и виды коучинга.
3. Коучинг в современном мире.

Тема 1.2. Основы коучинга

1. Тренинг в стиле коучинг.
2. Философские и психологические основы коучинга.
3. Основные принципы коучинга.
4. Коучинг на рабочем месте
5. Менеджер в роли коуча

Тема 1.3. НЛП и коучинг

1. История возникновения НЛП.
2. Методика формирования ментальных карт.
3. Сущность рефрейминга и его значение в коучинге.
4. Виды рефрейминга.
5. Методика формирования целей и критерии оценки целей.
6. Способы мышления.

Тема 1.4. Структура коучинга

1. Процесс коучинга.
2. Модель GROW.
3. Модель «Coach2».

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА

Тема 2.1. Технологии коучинга

1. Коучинг и NLP.
2. Особенности VIP-коучинга.
3. Карьерный коучинг.

Тема 2.2. Формулировка целей коучинга

1. Невербальные коммуникации в коуч-консультировании.
2. Коучинг-технологии в управлении персоналом предприятий.
3. НЛП нового поколения в коучинге.

Тема 2.3. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга

1. Корпоративный коучинг.
2. Коучинг руководителей.
3. Коучинг как инструмент развития сотрудников организаций.

2.3. Оценивание результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины. Уровень выполнения текущих тестовых заданий по разделам дисциплины оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются

следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ, – 1 балл.

Оценка соответствует следующей шкале (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Оценивание результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины

Баллы	% правильных ответов
10-8	80-100
7-6	65-79,9
5-4	50-64,9
3-2	менее 50
1	менее 40

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ
ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ:**

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОУЧИНГА

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Задание 1. Коучинг - это раскрытие потенциала человека с целью:

- А) минимального повышения его эффективности
- Б) максимального повышения его эффективности
- В) максимального понижения его эффективности
- Г) ни один из вышеперечисленных

Задание 2. Коучинг - это то же, что наставничество на производстве во времена Стаханова?

- А) да
- Б) нет
- В) не совсем, но похоже
- Г) не знаю

Задание 3. Коучинг - это тот же тренинг, но на рабочем месте?

- А) да
- Б) нет
- В) не совсем, но похоже
- Г) не знаю

Задание 4. Специалиста, проводящего «коучинговый» - процесс называют:

- А) кучер
- Б) коучируемый
- В) коуч
- Г) ни один из вышеперечисленных

Задание 5. К философским и психологическим основам коучинга относятся:

- А) сократовские методы диалога
- Б) психоаналитическая теория З. Фрейда, А. Адлера, К. Юнга
- В) клиент-центрированный подход К. Роджерса
- Г) гуманистический подход в психотерапии А. Маслоу
- Д) все вышеперечисленные

Задание 6. К основоположникам коучинга относятся:

- А) Тимоти Голви
- Б) Джон Уитмор
- В) Томас Дж. Леонард
- Г) все вышеперечисленные

Задание 7. В коучинге больше заинтересован ученик, чем тот, кто проводит коучинг?

- А) да
- Б) нет
- В) оба
- Г) не знаю

Задание 8. Коучинг - это разбор прошлых ошибок?

- А) да
- Б) нет
- В) не совсем, но похоже
- Г) не знаю

Задание 9. Какую технику коучинга разработал Джон Уитмор?

- А) GROW
- Б) ПРАВДА
- В) OMRA
- Г) VALOR

Задание 10. Чем занимается наставник?

- А) развивает у участников умения, знания
- Б) доводит определенные навыки работы до автоматизма
- В) фокусируется на прошлых ошибках и переживаниях
- Г) передает существующие знания и профессиональные навыки

Задание 11. К теоретическим положениям, на которых базируется коучинг, относится:

- А) НЛП, теория систем
- Б) радикальный конструктивизм, андрагогика
- В) провокативный подход
- Г) все вышеперечисленные

Задание 12. Принцип «Т» - это вопросы от общего к частному?

- А) да
- Б) нет
- В) не совсем, но близко к тому
- Г) не знаю

Задание 13. Альтернативные вопросы содержат в себе варианты ответов?

- А) да
- Б) нет
- В) не совсем, но близко к тому
- Г) не знаю

Задание 14. Кого относят к истокам развития и возникновения НЛП?

- А) Ричард Бендлер
- Б) Джон Гриндер

- В) Грегори Бейтсон
- Г) ни один из вышеперечисленных

Задание 15. Согласно классификации Б.С. Братуся, сколько этапов развития личности происходит по принципу иерархичности развития?

- А) один
- Б) два
- В) три
- Г) четыре

Задание 16. Кто предложил базовое уравнение коучинг

А) формулу эффективности?

- А) Джон Уитмор
- Б) Тимоти Голви
- В) Томас Дж. Леонард
- Г) Майл Дауни

Задание 17. Появление НЛП приходится на:

- А) начало 90-х гг. в РФ
- Б) середину 70-х гг. в США
- В) конец 80-х гг. в Японии
- Г) 50-60-е гг. в Германии

Задание 18. Три кита коучинга - это:

- А) стремление, желание, ценности
- Б) цели, убеждения, доверие
- В) доверие, ценности, стремление
- Г) ценности, убеждения, цели

Задание 19. Ментальные карты используются для:

- А) определения наиболее выгодного и правильного пути решения личных проблем человека
- Б) создания, визуализации и структуризации идей
- В) создания путём игры непринуждённой обстановки и выявления скрытых желаний клиента
- Г) поиска на карте своего жизненного пути

Задание 20. Ментальные карты:

- А) клиенты берут у коуча в пользование на сессии
- Б) заказываются клиентами в специализированных организациях
- В) рисуются коучем для каждого клиента в отдельности, исходя из его целей и желаний
- Г) клиент самостоятельно рисует их от руки или в компьютерных программах

Задание 21. Термин «модель ROLE» был предложен:

- А) Робертом Дилтсом в 1987 г.
- Б) Джоном Гриндером в 1987 г.
- В) Тоддом Эпштейном в 1978 г.
- Г) Джоном Миллером в 1966 г.

Задание 22. К факторам, определяющим аббревиатуру SCORE, относятся:

- А) симптомы, польза, реакция, ресурсы, эффект

- Б) слияние, социум, организация, ресурсы, эффект
- В) симптомы, причины, результат, ресурсы, эффект
- Г) структура, скорость, образование, результат, эффект

Задание 23. Рефрейминг – это:

- А) способ изменить свою жизнь
- Б) смена точки зрения
- В) техника визуализации мышления
- Г) выбор и определение главных целей

Задание 24. На вершине пирамиды логических уровней находится:

- А) поведение
- Б) миссия
- В) способности
- Г) окружение

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Задание 1. Основная цель коучинга -это:

- А) повышение настроения
- Б) повышение эффективности
- В) повышение количества визитов
- Г) повышение заработной платы у коуча

Задание 2. К философским и психологическим основам коучинга относятся:

- А) сократовские методы диалога
- Б) психоаналитическая теория З. Фрейда, А. Адлера, К. Юнга
- В) клиент-центрированный подход К. Роджерса
- Г) гуманистический подход в психотерапии А. Маслоу
- Д) все вышеперечисленные

Задание 3. Процесс коучинга направлен:

- А) на изменения в уме
- Б) на изменения в жизни
- В) на изменения в уме и на изменения в жизни
- Г) ни один из вышеперечисленных

Задание 4. «Коучинговую систему Коучвилля» разработал:

- А) Тимоти Голви
- Б) Милтон Эриксон
- В) Томас Дж. Леонард
- Г) Джон Уитмор

Задание 5. Как еще называется «Коучинговая система Коучвилля»?

- А) 3 х -шаговая модель коучинга
- Б) 2 х -шаговая модель коучинга
- В) 5 ти -элементная система коучинга
- Г) 6 ти -элементная система коучинга

Задание 6. Сколько элементов включает «Коучинговая система Коучвилля»?

- А) два

- Б) три
- В) четыре
- Г) пять

Задание 7. Кем была разработана 3х -шаговая модель коучинга?

- А) британскими коучами
- Б) американскими коучами
- В) канадскими коучами
- Г) российскими коучами

Задание 8. Сколько пунктов содержится в каждом из пяти элементов «Коучинговой системы Коучвилля»?

- А) 5
- Б) 10
- В) 15
- Г) 20

Задание 9. Выберите правильный вариант 3х -шаговой модели коучинга:

- А) «что-где-когда»
- Б) «кому-зачем-почему»
- В) «кто-что-как»
- Г) «пришел-увидел-победил»

Задание 10. «Коучинговые программы» были разработаны:

- А) британскими коучами
- Б) американскими коучами
- В) канадскими коучами
- Г) российскими коучами

Задание 11. По данным Джона Уитмора суть хорошего коучинга заключается в формировании:

- А) осознанности и безответственности
- Б) безнаказанности
- В) осознанности и ответственности
- Г) восприятия безответственности

Задание 12. Осознанность и ответственность проявляется с помощью:

- А) ответов
- Б) вопросов
- В) эффективных вопросов
- Г) ни один из вышеперечисленных

Задание 13. Для краткосрочных целей характерно:

- А) положение в будущем
- Б) положение здесь и сейчас
- В) положение в прошлом
- Г) ни один из вышеперечисленных

Задание 14. Для долгосрочных целей характерно:

- А) положение в будущем
- Б) положение здесь и сейчас
- В) положение в прошлом

Г) ни один из вышеперечисленных

Задание 15. Термин SMART впервые был введен и популяризирован:

- А) Тимоти Голви
- Б) Милтоном Эриксоном
- В) Томасом Дж. Леонардом
- Г) Питером Друкером

Задание 16. Термин SMART это:

- А) антоним
- Б) синоним
- В) акроним
- Г) омоним

Задание 17. Самая известная и популярная модель, используемая для целеполагания это:

- А) ПРАВДА
- Б) OMRA
- В) SMART
- Г) VALOR

Задание 18. Сколько основных критериев включает модель SMART?

- А) три
- Б) четыре
- В) пять
- Г) шесть

Задание 19. Для эффективной постановки цели используют:

- А) SMART
- Б) CLEAR
- В) PURE
- Г) все вышеперечисленные

Задание 20. Для достижения желаемого результата в коучинге необходимо правильно ставить:

- А) тему
- Б) цели
- В) задачи
- Г) выводы

Задание 21. Выберите один из главных принципов, который по данным Джона Уитмора необходим для хорошего коучинга:

- А) взаимосвязи
- Б) сопротивления
- В) осознанности и ответственности
- Г) иерархичности развития

Задание 22. Сколько выделяется шкал (дескрипторов), по которым исследуется личность, согласно типологии личности Майерс – Бриггс:

- А) три
- Б) четыре
- В) пять

Г) шесть

Задание 23. Сколько основных пунктов выделяется в коучинговой программе «Clean sweep»?

- А) три
- Б) четыре
- В) пять
- Г) шесть

2.4. Критерии оценивания результатов мини-кейса

На семинарских занятиях обязательной формой контроля уровня сформированных компетенций является решение мини-кейсов, направленных на формирования практических навыков обучающихся.

Показатели и критерии оценки ситуационной задачи представлены в табл.2.5

Таблица 2.5

Показатели и критерии оценки мини-кейсов

Максимальное количество баллов	Критерии оценки
3	задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы;
2	ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественные механические ошибки или описки, несколько искажившие логическую последовательность ответа.
1	допущены серьезные ошибки логического и фактического характера, выводы отсутствуют;
0	содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию.

МИНИ-КЕЙСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОУЧИНГА

Тема 1.1. Введение в коучинг

Мини-кейс к теме 1.1.

Представим человека, которому по тем или иным причинам необходимо поменять стиль одежды, имидж. Он может обратиться:

- 1 – к продавцу одежды в магазине
- 2 – к стилисту
- 3 – к коучу
- 4 – к стилисту, а затем к коучу

Задание:

Выберите один из вариантов ответа и обоснуйте все его преимущества и недостатки по отношению к другим вариантам.

Тема 1.2. Основы коучинга

Мини-кейс к теме 1.2.

Задание: Определите потенциальный уровень мотивации сотрудников (высокий, средний - выше среднего, средний - ниже среднего, низкий), которые на интервью рассказали следующее о своей учебе в школе.

А. Учился я хорошо. По тем предметам, которые мне были интересны, были четверки, пятерки. По тем предметам, которые мне были неинтересны, получалось поразному.

Б. Я всегда была лучшей. Чтобы получить отличные оценки по физкультуре, которую я терпеть не могла, я год бегала по утрам.

В. Я еще в средней школе понял, что я гуманитарий. Поэтому по математике я учился по принципу «чтобы не два».

Г. В университет я приходил даже не за тем, чтобы учиться. Тусовка! Атмосфера! Но учился я всегда хорошо, выше среднего. Терпеть не могу быть хуже других!

Д. Драм кружок, кружок по фото и еще плясать охота. На учебу времени не всегда хватало. Но в институт я поступил.

Тема 1.3. НЛП и коучинг

Мини-кейс к теме 1.3.

Вы являетесь главным бухгалтером организации. Ваша подчиненная - бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей.

Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, так как зарплата – единственный источник ее доходов, и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя.

Задание: Как Вы поступите с Раисой?

1. Примените меры дисциплинарного воздействия для ее последующего увольнения.

2. В интересах дела попытаетесь вызвать ее на откровенный разговор, выяснить мотивы ее поведения и договориться о прекращении конфликта.

3. Напишите докладную записку на Раису о лишении ее квартальной премии и понижении должностного оклада.

4. Обратитесь к сотрудникам бухгалтерии с просьбой поговорить с Раисой.

5. Примете иное решение. Какое?

Тема 1.4. Структура коучинга

Мини-кейс к теме 1.4.

Наталья – блестящий директор по маркетингу, обладает большим весом и уважением в компании. За отличные результаты она получила повышение до руководителя бизнес-подразделения и управляет уже не только маркетингом, но и продажами и финансами. К сожалению, привычные «семейные» взаимоотношения с коллективом, которые помогали ей в небольшом отделе, мешают в новых условиях. Наталья решает использовать противоположные, излишне жесткие приемы руководства. Атмосфера в подразделении сгущается.

Задание: Как бы вы решили сложившуюся ситуацию, будучи в роли её руководителя:

1 – похвалил бы Наталью за жесткие приемы руководства

2 – посоветовал бы проконсультироваться с руководителем бизнес-подразделения от компании-партнера

3 – пригласил бы Наталье коуча

4 – посоветовал бы обратиться к психологу или психиатру

Выберите один из вариантов ответа и обоснуйте все его преимущества и недостатки по отношению к другим вариантам.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА

Тема 2.1. Технологии коучинга

Мини-кейс к теме 2.1.

В команде у Василия два новых сотрудника. Жанна имеет опыт работы в продажах в другой фирме 3 года. Алексей – новичок в профессии. Василий взял Жанну на работу благодаря хорошим рекомендациям с предыдущей работы – не придется долго обучать. Но если через полгода Алексей продолжает показывать прогресс, быстро и с энтузиазмом учиться, задает вопросы, работает пусть немного примитивно, но правильно, то Жанна объяснения и замечания Василия воспринимает не очень позитивно, всем своим видом показывая, что и так все знает. Когда Василий предлагает провести визит сам, чтобы показать пример соответствия требованиям, она удивляется, хотя ее навыки пока не идеальны. Она же должна это сама видеть и понимать! Василий зарекается брать на работу людей с опытом в другой компании. Правильно говорят: научить легче, чем переучить.

Задание: Объясните, в чем заключается ошибка Василия?

Тема 2.2. Формулировка целей коучинга

Мини-кейс к теме 2.2.

В команде Василия шесть сотрудников. Три опытных сотрудника со стажем работы более трех лет. Из них две «звезды» с очень хорошими результатами и один сотрудник со средними результатами. А также в команде три новичка, два из них на испытательном сроке, только что вернулись с вводного тренинга, причем один из них имеет опыт работы в аналогичной должности в другой фирме, а один работает около шести месяцев и уже показывает стабильные результаты.

Задание: Определите инструмент развития каждого сотрудника:

- А) тренинг;
- Б) наставничество;
- В) коучинг основных навыков;
- Г) коучинг продвинутых навыков.

2«звезды» –

1«стабильный сотрудник с опытом» –

1 новый сотрудник без опыта работы –

1 новый сотрудник с опытом работы –

1 новый сотрудник, который работает в компании шесть месяцев –

Тема 2.3. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга

Мини-кейс к теме 2.3.

В начале визита к VIP-клиенту (пришлось подождать у кабинета более сорока минут) сотрудник напоминает о договоренностях о проведении ознакомительного круглого стола в одном из филиалов клиента с целью более активного продвижения продукции компании, спрашивает, удалось ли тому выбрать дату. Клиент недовольно отвечает, что пока не было времени, аврал перед закрытием месяца. Сотрудник переходит к small talk и осведомляется, в целом, как дела? Клиент отвечает односложно. Сотрудник задает клиенту риторический вопрос о том, заинтересован ли тот в увеличении продаж продукции компании сотрудника. Не дожидаясь ответа, он добавляет, что тогда тот наверняка заинтересуется и новым предложением, которое вступит в силу в следующем квартале. Клиент безмолвствует. Сотрудник спрашивает, сколько он планирует закупить продукции данной категории и планирует ли увеличивать долю его продуктов? Клиент предлагает встретиться через пару месяцев, когда у него будет больше времени, да и предложение станет более актуальным.

Задание: Определите, что сотрудник сделал неправильно и в чем заключаются его ошибки по отношению к клиенту?

2.5. Оценивание индивидуальной работы (рефератов).

Цель данной работы – осмысление и углубление знаний по данной дисциплине, развитие навыков самостоятельной работы по сбору, систематизации материала, проведению исследования и анализа на примере конкретного региона, города или

конкретного предприятия индустрии туризма. Являясь одним из видов научно-исследовательской работы студентов, реферат способствует формированию у обучающихся аналитического, творческого мышления.

Максимальное количество баллов	Критерии
Отлично (10-8 баллов)	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно
Хорошо (7-5 баллов)	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
Удовлетворительно (4-2 балла)	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
Неудовлетворительно (0-1 балл)	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный 22 исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОУЧИНГА

1. История возникновения коучинга.
2. Разнообразие определений коучинга.
3. Особенности коучинга как подхода.
4. Эффективность коучинга.
5. Области применения коучинга.
6. Причина быстрого роста популярности коучинга в мире.
7. Особенности и перспективы развития коучинга в России.
8. Философия коучинга.
9. Психологические корни коучинга.

10. Коучинг, тренерство, психотерапия, консалтинг, наставничество – общее и различия.
11. Идеология коучинга.
12. Направления корпоративного коучинга.
13. Бизнес-коучинг: виды и особенности.
14. Онтологический коучинг.
15. Личный коучинг: виды и особенности.
16. Дистанционный коучинг.
17. Виды, особенности, длительность обучения коучингу в мире, в России.
18. Коуч-менеджмент.
19. ВВП-коучинг.
20. Бизнес-консультирование.
21. Принцип роста и изобилия в коучинге.
22. Принцип коммуникации в коучинге.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА

23. Модели компетенций: предназначение, технология и методы разработки
 24. Причины сопротивления оценке среди сотрудников. Роль менеджера по персоналу в снижении сопротивления
 25. Показатели эффективности корпоративной культуры
 26. Специфика мотивации топ-менеджеров компании
 27. Лояльность и корпоративная приверженность сотрудников
 28. Мероприятия по адаптации нового сотрудника (на примере конкретной организации).
 29. Методы формирования позитивного имиджа службы персонала патологии.
 30. Организация службы персонала в условиях реформирования организации.
- Признаки организационной**
31. Организация службой персонала мероприятий в ситуации оптимизации численности персонала. Стратегия поведения сотрудников кадрового органа. Связь удовлетворенности трудовой жизнью
 32. Оценивание научной составляющей

2.6. Оценивание научной составляющей

К общим критериям оценивания научной составляющей (научной статьи, тезисов доклада) относятся следующие: уровень постановки исследовательской проблемы; актуальность и оригинальность темы работы, ее практическая и/или теоретическая значимость; логичность доказательства (рассуждения); корректность в использовании литературных источников; количество проанализированных источников литературы по теме; глубина исследования; соответствие оформления работы общепринятым требованиям для научных трудов.

Максимальное количество баллов		Критерии
Научная статья	Тезисы доклада	
10	5	Выставляется обучающемуся, если работа исследовательская, полностью посвящена решению одной научной проблемы, пусть не глобального плана, но сформулированной самостоятельно. Тема малоизученная, практически не имеющая описания, для раскрытия которой требуется самостоятельно делать многие выводы, сопоставляя точки зрения из соседних областей исследования. Цель реализована последовательно, сделаны необходимые выкладки, нет несущественной информации, перегружающей текст ненужными

		подробностями. Текст содержит все необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда даётся информация принципиального содержания (определения, описания, обобщения, характеристика, мнение, оценка т.д.), при этом автор умело использует чужое мнение при аргументации своей точки зрения, обращаясь к авторитетному источнику. Список литературы охватывает все основные источники по данной теме, доступные обучающемуся. Рассмотрение проблемы строится на достаточно глубоком содержательном уровне. Работа имеет чёткую структуру, обусловленную логикой темы, правильно оформленный список литературы, корректно сделанные ссылки и содержание.
8	4	Выставляется обучающемуся, если работа частично поисковая – в работе есть проблемы, которые имеют частный характер (не отражающие тему в целом, а касающиеся только каких-то её аспектов). Тема с достаточным количеством «белых пятен», либо проблема поставлена достаточно оригинально, вследствие чего тема открывается с неожиданной стороны. В работе либо упущены некоторые важные аргументы, либо есть несущественная информация, перегружающая текст ненужными подробностями, но в целом логика есть. Текст содержит наиболее необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда делается информация принципиального содержания (определения, обобщения, описания, характеристика, мнение, оценка и т.д.). Список литературы имеет несколько источников, но упущены некоторые важные аспекты рассматриваемой проблемы. Рассмотрение проблемы строится на содержательном уровне, но глубина рассмотрения относительна. Работа в целом соответствует требованиям, но имеет некоторые недочёты, либо одно из требований не выполняется.
6	3	Выставляется обучающемуся, если работа в целом репродуктивна, но сделаны неплохие самостоятельные обобщения. Тема изученная, но в ней появились «белые пятна» вследствие новых данных, либо тема относительно малоизвестная, но проблема «искусственная», не представляющая истинного интереса для науки. В работе можно отметить некоторую логичность в выстраивании информации, но целостности нет. Противоречий нет, но ссылок либо практически нет, либо они делаются редко, далеко не во всех необходимых случаях. Список литературы представлен 1-2 источниками. Работа строится на основе одного серьёзного источника, остальные – популярная литература, используемая как иллюстрация. Работа имеет некую структуру, но нестрогую, требования к оформлению выдержаны частично.
0	0	Выставляется обучающемуся, если работа репродуктивного характера – присутствует лишь информация из других источников, нет обобщений, нет содержательных выводов. Тема всем известная, изучена подробно, в литературе освещена полно. При этом автор не сумел показать, чем обусловлен его выбор кроме субъективного интереса, связанного с решением личных проблем или любопытством. Работа представляет собой бессистемное изложение того, что известно автору по данной теме. В работе практически нет ссылок на авторов тех или иных точек зрения, которые местами могут противоречить друг другу и использоваться не к месту. Нет списка литературы. Работа поверхностна, иллюстративна, источники в

		основном имеют популярный характер. Оформление носит абсолютно случайный характер, обусловленный собственной логикой автора.
--	--	--

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ (НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Краткая история зарубежного и отечественного коучинга.
2. Инструментарий коуча.
3. Внутренние ресурсы и мотивация человека.
4. Самокоучинг.
5. Трансформационный коучинг.
6. Коучинг и создание атмосферы развития.
7. Эффективные техники коучинга.
8. Философия коучинга.
9. Индивидуальное бизнес-консультирование.
10. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.
11. Эффективный коучинг.
12. Установление целей и правильная формулировка результатов.
13. Управление внутренними результатами.
14. Перекрестное отображение ресурсов и обеспечение высококачественной обратной связи.
15. Область и сфера применения коучинга.
16. Сила вопроса или сила указания.
17. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).
18. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).
19. Хорошо сформулированные цели как инструментальный коучинг.
20. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
21. Сравнительный анализ и «перекрестное картографирование».
22. Саморазвитие и индивидуальное консультирование.
23. Командообразование.
24. Управление эффективностью работы.
25. Совместное обучение. Процесс совместного обучения.
26. Основные позиции восприятия в коммуникации и взаимоотношениях.
27. Коучинг как «подслушивание» чужого мыслительного процесса.
28. Транспонирование - главный прием коуч-консультанта.
29. Использование транспонирования для выявления внутренних проблем.
30. Коучинг как беседа о мобильности.
31. Беседа об осознании.
32. Беседа о выборе. Беседа о доверии. Функции коуч-консультанта во внутренней игре.
33. Блок приемов коуч-консультанта по методу внутренней игры.
34. Обратная связь.
35. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.
36. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
37. Кодекс чести коучера.
38. Формат пробуждения к свободе. Двойные связи. Выход из двойных связей. Создание позитивной двойной связи.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль: «Менеджмент непроизводственной сферы»

Кафедра менеджмента непроизводственной сферы

Учебная дисциплина «Технологии коучинга»

Курс 2 **Семестр** 4 **Форма обучения** очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Понятия, определения и виды коучинга.
2. Карьерный коучинг.

Ситуационное задание. В начале визита к ВИП-клиенту (пришлось подождать у кабинета более сорока минут) сотрудник напоминает о договоренностях о проведении ознакомительного круглого стола в одном из филиалов клиента с целью более активного продвижения продукции компании, спрашивает, удалось ли тому выбрать дату. Клиент недовольно отвечает, что пока не было времени, аврал перед закрытием месяца. Сотрудник переходит к small talk и осведомляется, в целом, как дела? Клиент отвечает односложно. Сотрудник задает клиенту риторический вопрос о том, заинтересован ли тот в увеличении продаж продукции компании сотрудника. Не дожидаясь ответа, он добавляет, что тогда тот наверняка заинтересуется и новым предложением, которое вступит в силу в следующем квартале. Клиент безмолвствует. Сотрудник спрашивает, сколько он планирует закупить продукции данной категории и планирует ли увеличивать долю его продуктов? Клиент предлагает встретиться через пару месяцев, когда у него будет больше времени, да и предложение станет более актуальным.

Задание на выполнение работы:

Определите, что сотрудник сделал неправильно и в чем заключаются его ошибки по отношению к клиенту?

Экзаменатор: _____ В.В. Лоскутова

Утверждено на заседании кафедры «___» ____ 20__ г. (протокол №_ от «_» ____ 202_г.)

Зав.кафедрой: _____ Е.В. Тарасова