

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Панарин Андрей Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.05.2024 18:33:29  
Уникальный программный ключ:  
a5da119876e3d55580e59a76a4832454a18301

Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«Московский психолого-социальный университет»**

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г. серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)  
Лицензия на образовательную деятельность № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

Кафедра консультативной психологи

**Фонд  
оценочных средств  
по дисциплине  
КОУЧИНГ**

**Уровень высшего образования**  
магистратура

**Направление подготовки**  
37.04.01  
Психология

Наименование  
Консультативная психология

**Квалификация**  
магистр  
**Форма обучения**  
очная, очно-заочная

Москва  
2023

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология (профиль Консультативная психология) по дисциплине «Коучинг»

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры консультативной психологии

протокол № 5 от «22» 03. 2023г.

Заведующий кафедрой  
Консультативной психологии \_\_\_\_\_ Плигин А.А.

Исполнители:  
доцент кафедры  
консультативной психологии \_\_\_\_\_ Дроздова И.А.

## Содержание

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины.....	4
Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.....	5
Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств.....	18

## Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины «Коучинг»

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-1 Способен проводить психологическую диагностику клиентов	ПК-1.2 Изучает мотивацию, интересы, склонности и способности клиента с целью консультирования по вопросам профессиональной ориентации и самоопределения личности	<p><b>Знает:</b> психологию развития личности; методы сбора и обработки информации, результатов диагностики, наблюдения и психологического эксперимента.</p> <p><b>Умеет:</b> планировать и проводить диагностическое обследование с использованием стандартизированного материала, включая обработку результатов; осуществлять диагностику одаренности и структуры способностей; использовать диагностический результат в создании консультативных и развивающих программ.</p> <p><b>Владет</b> навыками дифференциальной диагностики и диагностики на основе обучающего эксперимента.</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, семинарские занятия</p> <p><u>Самостоятельная работа</u></p>
ПК-4. Способен проводить психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	ПК-4.1 Консультирует клиентов по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам	<p><b>Знает:</b> современные теории и этические нормы организации и проведения консультативной работы; методы консультирования, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования.</p> <p><b>Умеет:</b> разрабатывать и осуществлять консультирование с целью профессиональной ориентации и самоопределения личности; осуществлять психологическое сопровождение процессов</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, семинарские занятия</p> <p><u>Самостоятельная работа</u></p>

		<p>выбора профессии; проводить индивидуальные и групповые консультации клиентов по проблемам эмоциональной сферы и психической нестабильности.</p> <p><b>Владеет:</b> приемами и технологиями консультирования, методами стандартизированной беседы с клиентами по вопросам решения их психологических проблем и проблем в освоении знаний.</p>	
--	--	---	--

**Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.**

**Вопросы для опроса:**

**Тема 1. Основы индивидуально-психологического консультирования в организации**

Ответить на вопросы:

1. Цели, задачи, принципы психологического консультирования.
2. Теоретические подходы к психологическому консультированию: психодинамический, когнитивно-поведенческий и экзистенциально-гуманистический подходы к консультированию персонала.
3. Организация работы психолога в организации.
4. Этапы психологического консультирования.
5. Технологии психологического консультирования.

**Тема 2. Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации**

Ответить на вопросы:

1. Коучинг как вид психологической деятельности, его отличия от психологического консультирования и психокоррекции.
2. Теоретические основы коучинга, история его развития.
3. Принципы коучинга.
4. Модели коучинга: модель постановки целей SMART.
5. Этапы коучинга.
6. Технологии и методы коучинга.
7. Оценка эффективности коучинга.

**Тема 3. Типичные запросы на консультирование и коучинг в организации**

Ответить на вопросы:

1. Консультирование по вопросам самоопределения и формирования идентичности.
2. Управленческое консультирование.
3. Консультирование по поводу вертикальных и горизонтальных конфликтов.
4. Корпоративное обучение.

5. Консультирование по поводу формирования имиджа сотрудника.
6. Консультирование по поводу построения карьеры.

#### **Тема 4. Проблемы, с которыми может встретиться коуч и способы их решения**

Ответить на вопросы:

1. Отсутствие мотивации к изменениям у сотрудников.
2. Неотлаженная система контроля результатов.
3. Организационные трудности: сопротивление изменениям со стороны руководства организации, отсутствие возможностей для самореализации и личностного роста сотрудников, негибкость организационной структуры.
4. Личностные барьеры у сотрудников.

#### **Темы для доклада (в т.ч. для подготовки в мини-группах 3-5 человек):**

1. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
2. Физиологическая основа коучинга
3. Типы клиентов в коучинге
4. Структура коучинговой сессии
5. Работа с целью в коучинге
6. Схема SMART
7. Раппорт в коучинге
8. Работа с метафорой в коучинге
9. «Китайское меню» – как метод в коучинге
10. «4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
11. «Формула Бекхарда» – как метод в коучинге.
12. «Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
13. Шкалирование – как метод в коучинге.
14. «Логические уровни» – как метод в коучинге
15. Модель GROW.
16. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
17. История зарождения коучинга.

#### **Тест по дисциплине «Коучинг»**

Инструкция: из предложенных вариантов выберите один или несколько правильных ответов.

#### **1.Какая идея лежит в основе коучинга?**

1. нанеси на карту человека новый маршрут и у него всегда будет цель
2. человек это факел, который нужно зажечь
3. человек это сосуд, который важно заполнить качественной информацией
4. человек является не пустым сосудом, который надо наполнить, а он более похож на жёлудь, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом; необходимо питание, поощрение, свет, чтобы достичь этого, но способность вырасти уже заложена в нас

#### **2.Какие базовые направления в коучинге принято выделять в настоящее время?**

1. корпоративный коучинг, бизнес-коучинг
2. лайф-коучинг, корпоративный коучинг
3. бизнес-коучинг, лайф-коучинг, корпоративный коучинг
4. бизнес-коучинг, лайф-коучинг

#### **3.Кем в бизнес-менеджмент был введен в начале 90-х годов термин "коучинг"**

1. Томас Дж. Леонард

2. Джоном Уитмором
3. Тимоти Голви
4. Роберт Дилтс

**4. Кого во второй половине XIX века английские студенты называли коучем?**

1. частных репетиторов
2. частных извозчиков
3. спикеров
4. управляющих

**5. На что обращает внимание коучинг в первую очередь?**

1. на то, с чем клиент не готов работать
2. на то, в какую точку клиенту важно попасть во что бы ни стало
3. на то, в какой точке находится клиент в данный момент и что он готов сделать, чтобы попасть туда, где он хочет быть завтра
4. на то, из какой точки клиента намерен выйти

**6. Назовите отличие коучинга от наставничества**

1. коучинг терапевтичнее наставничества
2. наставничество длительный процесс
3. наставничество не развивает перспективность для клиента
4. наставничества директивно

**7. Сколько фаз развития выделяют зарубежные авторы?**

1. 5
2. 7
3. 8
4. 6

**8. Чему учится клиент в коучинге?**

1. креативному планированию
2. достижению целей оптимальными путями в кратчайшие сроки
3. техникам саморегуляции
4. эффективным привычкам

**9. В каком диапазоне показателей эффективна шкала в методе шкалирования?**

1. от 0 до 10
2. от 1 до 10
3. от 1 до 5
4. от 1 до 100%

**10. Из какого упражнения перечисленные фазы - вдохновения, воплощения, интеграции, завершения?**

1. шкалирование
2. SMART
3. рамка результата
4. линия времени

**11. Каким параметрам и принципам должна соответствовать цель в коучинге?**

1. измерима
2. SMART, подконтрольна, экологична
3. субъективна
4. амбициозна

**12. Какой принцип коучинга раскрывает мысль о том, человек должен взять ответственность на себя за всё, что происходит с ним в жизни, и перестать быть жертвой обстоятельств в представлениях и ощущениях действительности?**

1. принцип поэтапного развития
2. принцип осознанности и ответственности
3. принцип позитивности
4. принцип отсутствия экспертной позиции

**13. Какому принципу коучинга соответствует следующее описание «Коуч воспринимает клиента не как "пациента", а как сотрудника в процессе совместного поиска решения и достижения цели. Это подразумевает равенство позиций в общении — коуч не доминирует и не выступает в экспертной позиции, не дает никаких советов и не говорит, что нужно делать для достижения цели»?**

1. принцип активности и ответственности за результат
2. принцип позитивности
3. принцип поэтапного развития
4. принцип совместности успеха

**14. Устные приемы, помогающие снять эффект вопросов в лоб, типа "А вот интересно...", "Мне хотелось бы узнать...", "Поправьте меня, если я не прав, но...", "Что вы скажете, если...?"**

1. парафраз
2. слова-смягчители
3. уточнение запроса
4. пребывание в мета-позиции

**15. Что важно сделать коучу за пять минут до окончания сессии?**

1. успеть выполнить все техники
2. оценить, насколько он достиг цели, поставленной на данную сессию.
3. спросить клиента о самочувствии
4. успеть дать домашнее задание

**16. В какую условную группу входят следующие компетенции - установление доверительных отношений с клиентом, коучинговое присутствие?**

1. эффективная коммуникация
2. совместное создание отношений
3. создание фундамента
4. фасилитация обучения и достижения результатов

**17. В решении каких вопросов обращение к лайф-коучу не эффективно?**

1. психосоматика
2. смерть близких, развод, зависимость
3. отношения с людьми
4. таких вопросов нет

**18. Дайте определение коучу**

1. не является личным советником или экспертом.
2. помогает взрослому человеку учиться управлять вниманием, распределять усилия, ставить цели, находить под них ресурсы.
3. это эксперт коучингового процесса, который владеет системными знаниями для того, чтобы помогать заказчику в достижении любой реальной цели
4. все ответы верны

**19. На сколько условных групп можно разделить одиннадцать компетенций коуча?**

- 1.на 6
- 2.на 4
- 3.на 5
- 4.на 3

## **20.Перечислите требования к личности коуча**

- 1.стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение
- 2.толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение, умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию
- 3.ориентация на достижение, толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация
- 4.умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию

Промежуточная аттестация по дисциплине «Консультирование и коучинг: модели и подходы»проводится в форме экзамена.

### **Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

#### **Тема 1. Общая характеристика коучинга**

**Работа с литературой.** Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.

Прочитать и выписать из учебника:

- понятие коучинга,
- отличие коучинга от психологического консультирования,
- принципы коучинга.

#### **Тема 2. Структура коучинговой сессии**

**Работа с литературой.** Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.

Прочитать и выписать из учебника:

- Колесо планирования
- 8 шагов в коучинге
- Ресурсы коучинга
- Умения и навыки коуча

#### **Тема 3. Основные техники в коучинге**

Изучить пособие: Парабеллум А. Коучинг как бизнес. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес. Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н.Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.).

Выписать из книги:

- Уровни слушания
- Типы вопросов в коучинге
- Виды интонирования в коучинге

#### **Тема 4. Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии**

Изучить пособие Парабеллум А. Коучинг как бизнес.. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес. Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н.Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.).

Выписать из книги:

- подведение итогов,
- ошибки, которые совершают коучи
- критерии эффективности коучинга.

**Решить кейс:**

1. Диана (40 лет, менеджер) обратилась к коучу за помощью в выстраивании отношений на работе с коллегами и начальником. «Я все время проявляю себя как понимающий товарищ, а они не стыдятся наваливать на меня всю работу. Я ухожу самая последняя, а зарплату получаю меньше остальных». Как выяснилось во время опроса, дома Диана тоже привыкла держать свои чувства в узде, т.к. с ней проживают ее мать и дочь, постоянно демонстрирующие по отношению к ней деспотизм с изрядной примесью истероидности. Диана, оберегая их «артистичные» (по ее выражению) натуры, взяла на себя бремя – молча терпеть.

Вопросы для обсуждения:

1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте.
2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте.
3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом? Аргументируйте.
4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

#### Оценивание устного опроса (индивидуального, фронтального)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; 2. Отражение закономерностей развития процессов и явлений,	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в ответах нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	раскрытие причинно-следственных связей; 3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; 4. Аргументация авторской позиции; 5. Наглядность и иллюстративность примеров; 6. Интеграция знаний из	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
Удовлетворительно	междисциплинарных областей; 7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).	Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе объяснения; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

#### Оценивание подготовки доклада, сообщения с презентацией

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Раскрытие темы; 2. Глубина проработки проблемы;	Тема раскрыта полностью. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует

	<p>3. Представление информации; 4. Информативность и оформление презентации; 5. Ответы на вопросы.</p>	<p>понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит глубокий и детальный анализ темы с опорой на авторитетные, достоверные источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими глубокое понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и чётко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.</p>
Хорошо		<p>Тема в целом раскрыта. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит анализ темы с опорой на источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация в целом систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена чётко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.</p>
Удовлетворительно		<p>Тема не полностью раскрыта. Отсутствуют выводы. Не понимает значимость раскрываемой темы, не может ее обосновать. Анализ темы поверхностный, отсутствуют примеры, опора на один источник.</p>

		Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. Информация, изложенная в презентации, не соответствует обозначенной теме. В тексте и презентации присутствуют серьезные ошибки, информация недостаточно структурирована. Нет ответов на вопросы.
Неудовлетворительно		Задание не выполнено.

#### Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых задания;	Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	2. Своевременность выполнения задания;	Выполнено 70 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 50 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно	4. Самостоятельность тестирования;	Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)
	5. и т.д.	

#### Оценивание экзамена

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	<b>Экзамен</b> ПК-1.2; ПК-4.1	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);</p> <p>Сочетание полноты и лаконичности ответа;</p> <p>Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий);</p> <p>Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе;</p> <p>Логика и аргументированность изложения;</p> <p>Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;</p> <p>Культура ответа.</p>	<p>оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>
1.	<b>Тестирование (на экзамене)</b>	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов	<p>«отлично» - процент правильных ответов 90-100%;</p> <p>«хорошо» - процент правильных ответов 78-88%;</p> <p>«удовлетворительно» - процент правильных ответов 65-77%;</p>

			«неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 65%.
--	--	--	---

### **Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

#### **Текущая аттестация обучающихся.**

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине **«Коучинг»** проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине **«Коучинг»** проводится в форме опроса по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося согласно графика проведения текущего контроля проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание освоения компетенций обучающимся носит комплексный характер и учитывает его достижения по освоению дисциплин учебного плана.

Наименование оценочного средства	Описания проведения оценочного мероприятия и процедуры оценивания	процедуры контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов	Критерии оценки	Оценка		Время, выделяемое на ответ
				min	max	

	обучения				
Доклад, сообщение с презентацией	Доклад, сообщение – устное публичное выступление по определенному учебно-познавательному или научному вопросу (сообщение новой информации, представление полученных результатов исследований). Темы докладов, сообщений выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Доклад, сообщение могут сопровождаться презентацией, предоставление тезисов выступления. Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.	Раскрытие темы; Понимание и обоснование значимости раскрываемой темы; Глубина проработки проблемы; Представление информации; Информативность и оформление презентации; Ответы на вопросы	2	5	10-15 мин.
Опрос	Вопросно-ответный способ проверки знаний студентов, при котором изучаемый материал расчленяется на отдельные смысловые единицы, и по каждой из них задаются вопросы. Позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки	Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; Отражение закономерностей развития процессов и явлений, раскрытие причинно-следственных связей; Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; Аргументация авторской позиции; Наглядность и иллюстративность примеров; Интеграция знаний из междисциплинарных областей; Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).	2	5	3-5 мин.
Тест	Система тематических заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня основных	Полнота выполнения тестовых задания; Своевременность выполнения задания; Правильность ответов	2	5	40 мин.

	<p>знаний и умений обучающегося по теме. Обязательным элементом фонда оценочных средств является итоговый тест по дисциплине (экспресс-форма проверки), который должен быть загружен в систему дистанционного обучения (СДО)</p>	<p>на вопросы; Самостоятельность тестирования.</p>			
--	--	--	--	--	--

На тестирование отводится 40 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос даётся 5 баллов.

Перевод баллов в оценку:

4-балльная шкала	Бинарная шкала	Критерии
Отлично	Зачтено	Выполнено 85-100 %
Хорошо		Выполнено 70-84 %
Удовлетворительно		Выполнено 50-69 %
Неудовлетворительно	Не зачтено	Выполнено 0-49 %

### Промежуточная аттестация обучающихся.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «**Коучинг**» проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «**Коучинг**» проводится в соответствии с учебным планом на 4 курсе в 7 семестре для обучающихся очной формы обучения; в 8-ом семестре для очно-заочной формы обучения. Форма контроля для очной и для очно-заочной форм обучения – экзамен.

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на рабочую программу дисциплины, основную и дополнительную литературу. Основное в подготовке к сдаче зачёта - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к экзамену обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается экзамен. Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Оценка знаний обучающегося на экзамене определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/ индикаторов	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	зачет ПК-1.2; ПК-4.1	<p>зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий, включающего в себя:</p> <p>Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними;</p> <p>Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности;</p> <p>Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины;</p> <p>Задание № 4 – активное участие в опросе (индивидуальном или фронтальном), демонстрация полной самостоятельности суждений по отдельным проблемам, аргументация авторской позиции в полной мере, раскрытие связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью.</p> <p>Задание № 5 – подготовка доклада (презентации) по предложенным темам.</p> <p>Задание № 6 – выполнение теста.</p>	<p>Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 1-2 баллов Задание 2: 1-2 баллов Задание 3: 1-2 баллов Задание 4: 1-2 баллов Задание 5: 3-4 баллов Задание 6: 1-5 баллов</p> <p><b>«Зачтено»</b></p> <p>От 9 до 17 баллов</p> <p><b>«Незачтено»</b></p> <p>До 8 баллов</p>

### КЛЮЧИ ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ К ФОНДУ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (тесту)

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения задания, мин
1.	4	<p><b>1.Какая идея лежит в основе коучинга?</b></p> <p>1. нанеси на карту человека новый маршрут и у него всегда будет цель</p> <p>2. человек это факел, который нужно зажечь</p> <p>3. человек это сосуд, который важно заполнить качественной информацией</p> <p>4. человек является не пустым сосудом, который надо наполнить, а он более похож на жёлудь, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом; необходимо питание, поощрение, свет, чтобы достичь этого, но способность вырасти уже заложена в нас</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
2.	3	<p><b>Какие базовые направления в коучинге принято выделять в настоящее время (полный ответ)?</b></p> <p>1.корпоративный коучинг, бизнес-коучинг</p> <p>2.лайф-коучинг, корпоративный коучинг</p> <p>3.бизнес-коучинг, лайф-коучинг, корпоративный коучинг</p> <p>4.бизнес-коучинг, лайф-коучинг</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
3.	2	<p><b>Кем в бизнес-менеджмент был введен в начале 90-х годов термин "коучинг"</b></p> <p>1. Томас Дж. Леонард</p> <p>2.Джоном Уитмором</p> <p>3.Тимоти Голви</p> <p>4.Роберт Дилтс</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
4.	1	<p><b>Кого во второй половине XIX века английские студенты</b></p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2

		<p><b>называли коучем?</b></p> <p>1. частных репетиторов</p> <p>2. частных извозчиков</p> <p>3. спикеров</p> <p>4. управляющих</p>		
5.	3	<p><b>На что обращает внимание коучинг в первую очередь?</b></p> <p>1. на то, с чем клиент не готов работать</p> <p>2. на то, в какую точку клиенту важно попасть во что бы ни стало</p> <p>3. на то, в какой точке находится клиент в данный момент и что он готов сделать, чтобы попасть туда, где он хочет быть завтра</p> <p>4. на то, из какой точки клиента намерен выйти</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
6.	4	<p><b>Назовите отличие коучинга от наставничества</b></p> <p>1. коучинг терапевтичнее наставничества</p> <p>2. наставничество длительный процесс</p> <p>3. наставничество не развивает перспективность для клиента</p> <p>4. наставничества директивно</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
7	2	<p><b>Сколько фаз развития выделяют зарубежные авторы?</b></p> <p>1. 5</p> <p>2. 7</p> <p>3. 8</p> <p>4. 6</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
8	2	<p><b>Чему учится клиент в коучинге?</b></p> <p>1. креативному планированию</p> <p>2. достижению целей оптимальными путями в кратчайшие сроки</p> <p>3. техникам саморегуляции</p> <p>4. эффективным привычкам</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
9	2	<p><b>В каком диапазоне показателей эффективна шкала в методе шкалирования?</b></p> <p>1. от 0 до 10</p> <p>2. от 1 до 10</p> <p>3. от 1 до 5</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2

		4.от 1 до 100%		
10	3	<b>Из какого упражнения перечисленные фазы - вдохновения, воплощения, интеграции, завершения?</b> 1.шкалирование 2.SMART 3.рамка результата 4.линия времени	ПК-1.2; ПК-4.1	2
11	2	<b>Каким параметрам и принципам должна соответствовать цель в коучинге?</b> 1.измерима 2.SMART, подконтрольна, экологична 3.субъективна 4.амбициозна	ПК-1.2; ПК-4.1	2
12	2	<b>Какой принцип коучинга раскрывает мысль о том, человек должен взять ответственность на себя за всё, что происходит с ним в жизни, и перестать быть жертвой обстоятельств в представлениях и ощущениях действительности?</b> 1.принцип поэтапного развития 2.принцип осознанности и ответственности 3.принцип позитивности 4.принцип отсутствия экспертной позиции	ПК-1.2; ПК-4.1	2
13	4	<b>Какому принципу коучинга соответствует следующее описание «Коуч воспринимает клиента не как "пациента", а как сотрудника в процессе совместного поиска решения и достижения цели. Это подразумевает равенство позиций в общении — коуч не доминирует и не выступает в экспертной позиции, не дает никаких советов и не говорит, что нужно делать для достижения цели»?</b> 1.принцип активности и ответственности за результат 2.принцип позитивности 3.принцип поэтапного развития 4.принцип совместности успеха	ПК-1.2; ПК-4.1	2

14	2	<p><b>Устные приемы, помогающие снять эффект вопросов в лоб, типа "А вот интересно...", "Мне хотелось бы узнать...", "Поправьте меня, если я не прав, но...", "Что вы скажете, если...?"</b></p> <p>1. парафраз 2. слова-смягчители 3. уточнение запроса 4. пребывание в мета-позиции</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
15	2	<p><b>Что важно сделать коучу за пять минут до окончания сессии?</b></p> <p>1. успеть выполнить все техники 2. оценить, насколько он достиг цели, поставленной на данную сессию. 3. спросить клиента о самочувствии 4. успеть дать домашнее задание</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
16	2	<p><b>В какую условную группу входят следующие компетенции - установление доверительных отношений с клиентом, коучинговое присутствие?</b></p> <p>1. эффективная коммуникация 2. совместное создание отношений 3. создание фундамента 4. фасилитация обучения и достижения результатов</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
17	2	<p><b>В решении каких вопросов обращение к лайф-коучу не эффективно?</b></p> <p>1. психосоматика 2. смерть близких, развод, зависимость 3. отношения с людьми 4. таких вопросов нет</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2
18	4	<p><b>Дайте определение коучу</b></p> <p>1. не является личным советником или экспертом. 2. помогает взрослому человеку учиться управлять вниманием, распределять усилия, ставить цели, находить под них ресурсы.</p>	ПК-1.2; ПК-4.1	2

		3.это эксперт коучингового процесса, который владеет системными знаниями для того, чтобы помогать заказчику в достижении любой реальной цели 4. все ответы верны		
19	2	<b>На сколько условных групп можно разделить одиннадцать компетенций коуча?</b> 1.на 6 2.на 4 3.на 5 4.на 3	ПК-1.2; ПК-4.1	2
20	2	<b>Перечислите требования к личности коуча</b> 1.стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение 2.толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение, умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию 3.ориентация на достижение, толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация 4.умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию	ПК-1.2; ПК-4.1	2

Составитель: Дроздова И.А., доцент кафедры консультативной психологии