

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Коучинг

(наименование дисциплины)

Направление подготовки/специальность 37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)

(наименование профиля/специализации подготовки, при наличии)

Квалификация выпускника: бакалавр

(квалификация выпускника)

Год начала подготовки: 2023

Макеевка – 2025

Фонд оценочных средств по дисциплине является частью ОПОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология и предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся.

Разработчик(и)


(подпись)

К.Б. Богрова

(ИОФ)

(подпись)

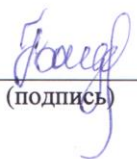
(ИОФ)

(подпись)

(ИОФ)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании ПМК кафедры психологии, протокол № 9 от 16 апреля 2025 года.

Председатель ПМК

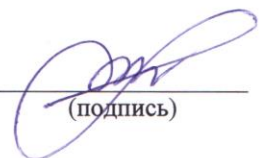

(подпись)

Л.С. Бондарь

(ИОФ)

Фонд оценочных средств утвержден на заседании кафедры психологии, протокол № 9 от 16 апреля 2025 года.

Заведующий кафедрой


(подпись)

Е.Н. Рядинская

(ИОФ)

Раздел 1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Коучинг»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Укрупненная группа	37.00.00 Психологические науки	
Направление подготовки / специальность	37.03.01 Психология	
Направленность программы	Психология	
Образовательная программа	Бакалавриат	
Квалификация	Бакалавр	
Дисциплина обязательной части образовательной программы	Элективная дисциплина	
Форма контроля	Зачет с оценкой	
Показатели трудоемкости	Форма обучения	
	очная	очно-заочная
Год обучения	3	5
Семестр	6	9
Количество зачетных единиц	3	3
Общее количество часов	108	108
Количество часов, часы:		
-лекционных	34	-
-практических (семинарских)	34	10
-лабораторных	-	-
-курсовая работа (проект)	-	-
- контактная работа (консультации)	-	32
-контактной работы на промежуточную аттестацию	2,0	2,0
-самостоятельной работы	38	64

1.2. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Коучинг»

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК- 8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознавая организационные политики и процедуры	ОПК- 8.1. Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием	Знать: принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием Уметь: выбирать принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием Владеть: способами использования принципов функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием

	ОПК- 8.2. Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей, а также владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи	Знать: формы управления своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей, Уметь: ставить цели, размещая их во времени Владеть: методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи
--	---	--

1.3. Перечень тем дисциплины

Шифр темы	Название темы	Кол-во Часов д/о	Кол-во Часов о/з
Т 1	Коучинг как вид психологической помощи. Виды коучинга.	24	25
Т 2	Модели коучинга. Теоретические подходы в коучинге.	24	24
Т 3	Этапы индивидуального коучинга. Коучинговый контракт. Раппорт в коучинге.	24	25
Т 4	Личность коуча. Модели компетенций коуча (ICF, АРК). Качества, необходимые коучу, и противопоказания к работе.	24	24
	Другие виды контактной работы	12,0	10,0
Всего		108	108

1.4. Матрица соответствия тем учебной дисциплины и компетенций

<i>Шифр компетенции по ФГОС ВО</i>	<i>Шифр темы</i>			
	T1	T2	T3	T4
ОПК-8	+	+	+	+

1.5. Соответствие тем дисциплины и контрольно-измерительных материалов

№ темы	ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ					
	<i>Тестовые задания по теоретическому материалу</i>	<i>Вопросы для устного опроса</i>	<i>Типовые задания практического характера</i>	<i>Задания для контрольной работы</i>	<i>Тематика рефератов, докладов, сообщений</i>	<i>Групповое творческое задание</i>
	Блок А Контроль знаний		Блок Б Контроль умений, навыков			
Тема 1	+	+		+	+	
Тема 2	+	+		+	+	
Тема 3	+	+		+	+	
Тема 4	+	+	+	+	+	

1.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции / индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
ПК-8/ПК-8.1.	Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала	Знает базовые принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала	базовые принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.	уметь определять базовые принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.	Владеть навыками применения базовых принципов создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.
ПК-8/ПК-8.1.	Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Умеет использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.	как использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.	уметь использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей	использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.

	повышения эффективности деятельности персонала			оптимизации.	
ПК-8/ПК-8.1.	Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала	Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий способствующих оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала	как осуществлять планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий способствующих оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала.	уметь осуществлять планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий способствующих оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала.	владеть навыками осуществления планирования, организации и технической поддержки мероприятий способствующих оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала.
ПК-8/ПК-8.1.	Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала	Умеет применять базовые процедуры оказания психологической помощи персоналу организации	как применять базовые процедуры оказания психологической помощи персоналу организации.	уметь применять базовые процедуры оказания психологической помощи персоналу организации.	Владеть навыками применения базовых процедур оказания психологической помощи персоналу организации.

Раздел 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Блок А

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Групповые решения по сравнению с индивидуальными более:

1. оригинальны;
2. экономичны;
3. надёжны.

2. Личностные особенности руководителя:

1. показатель успешности руководства;
2. фактор эффективности руководства;
3. не влияют на эффективность руководства.

3. Упрощенные модели коммуникационных сетей в организации разделяются на:

1. Вертикальные и горизонтальные
2. Сложные и простые
3. Централизованные и децентрализованные
4. Структурированные и хаотические

4. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:

1. Иерархии рабочих отношений
2. Неформальных отношений
3. Административного назначения
4. Сопротивления группы руководству

5. Эффективным стилем принятия решения является:

1. осторожный;
2. импульсивный;
3. рискованный.

6. Неформальное общение

1. необходимо для эффективных коммуникаций
2. снижает эффективность коммуникаций
3. не оказывает влияния на эффективность коммуникаций

7. Неформальные отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:

1. Горизонтальные и вертикальные
2. Условные и безусловные
3. Деловые и эмоциональные
4. Прямые и косвенные

8. Феномен группового единомыслия характеризуется

1. Излишним оптимизмом и тягой к риску
2. Коллективным стремлением рационализировать принятое решение
3. Безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения
4. Стереотипом негативного восприятия соперников
5. Самоцензурой членов группы и давлением на несогласных
6. Иллюзией единодушия группы

7. Появлением в группе охранителей группового духа
8. Всем сказанным
9. Всем, кроме указанного в пп. 1 и 7

9. Причиной плохих коммуникаций не является:

1. отсутствие обратной связи
2. аттракция
3. отсутствие контроля над невербальными сигналами

10. Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя:

1. Наем
2. Адаптацию
3. Карьеру
4. Повышение квалификации
5. Реструктуризацию
6. Оценку
7. Все названное
8. Все, кроме названного в п. 5
9. Все, кроме названного в пп. 2 и 5

11. Феномен каузальной атрибуции может проявляться в деловых отношениях интерпретационными ошибками:

1. Различие оценки роли личностных факторов и внешних обстоятельств в объяснении своего и чужого поведения
2. Проекция на большинство людей своих собственных взглядов и мнений
3. Неравные возможности ролевого поведения
4. Иллюзорные корреляции
5. Все названное
6. Все, кроме названного в п. 4

12. Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:

1. Его служебного положения
2. Влияния общего впечатления о нем
3. Уровня его образования
4. Предшествующего рабочего опыта

13. Система мотивации работников к труду и повышения результативности труда включает в себя все перечисленные методы, КРОМЕ:

1. Экономические
2. Целевой
3. Проектирования и перепроектирования работ
4. Управляемого конфликта
5. Партисипативный

14. Целевой метод стимулирования труда предполагает свойства целей, в число которых входят:

1. Простота, ясность, четкость, измеримость
2. Определенность и измеримость результатов
3. Трудность в пределах достижимого
4. Легкость
5. Определенность во времени
6. Контролируемость
7. Все названное

8 Все, кроме названного в п. 3

9. Все, кроме названного в п. 4

15. Исключите неверное суждение

1. лидерство – психологическое явление
2. руководителю необходимо быть лидером
3. лидерство может переходить в руководство

16. Наличие несогласного меньшинства в группе

1. полезно
2. не имеет значения
3. вредно

17. Исключите неверное суждение

1. очень высокая сплоченность группы имеет особую ценность
2. с ростом сплоченности усиливается переживание чувства личной безопасности
3. по мере роста сплоченности снижается текучесть рабочей силы

18. Принципы вознаграждения включают в себя:

- 1 Конкретность
2. Немедленность
3. Приуроченность к событиям в жизни страны или организации
4. Достижимость
5. Непредсказуемость и нерегулярность
6. Вознаграждение как воплощенное внимание высшего руководства организации
7. Все верно
8. Верно все, кроме указанного в п. 3
- 9 Верно все, кроме указанного в п. 5

19. Стиль руководства – это:

1. характеристика личности руководителя;
2. проявление способностей руководителя;
3. характеристика деятельности руководителя.

20. Наибольшее влияние на эффективное руководство оказывает:

1. моральный авторитет;
2. формальный авторитет;
3. функциональный авторитет.

21. Если процесс принятия решения отклоняется от имеющихся предписаний, то

это:

1. зависит от организационной культуры;
2. грубое нарушение;
3. нормальное явление.

22. Традиционная модель стиля руководства (К. Левина) имеет своим основанием:

1. степень жёсткости руководителя;
2. эмоциональность руководителя;
3. способ реализации функции принятия решения.

23. Участие группы наибольшей степени затрудняет процесс принятия решений на этапе:

1. анализа проблемы;

2. выбора наилучшей альтернативы;
3. формулировки альтернатив (вариантов решений).

24. Наилучшие решения вырабатываются группой объемом:

1. 3 человека;
2. объем значения не имеет;
3. 4 - 8 человек.

25. «Сдвиг риска» наблюдается:

1. в групповом решении;
2. в индивидуальном решении;
3. в управлении инновационным процессом.

26. Основным видом коммуникативного поведения руководителя является:

1. переговоры
2. публичные выступления
3. деловая беседа

27. При проведении беседы и переговоров необходимо:

1. оказывать давление на партнеров
2. поддерживать атмосферу взаимного доверия
3. занимать отстраненную позицию

28. Наибольшим мотивационным потенциалом обладают:

1. легкие цели
2. цели, требующие для их достижения средних усилий
3. трудные цели

29. При формулировке целей перед подчиненными необходимо:

1. ориентироваться на индивидуальные интересы работника
2. достигать компромисс между индивидуальными и общеорганизационными интересами
3. ориентироваться на цели организации

30. Эффект межличностного восприятия, характеризующийся склонностью людей доверять информации, представленной им в научном, магическом или ритуальном контексте - это:

- 1 эффект ореола
- 2 эффект установки
3. эффект Барнума
4. эффект проекции

31. К способам принятия группового решения не относится:

1. групповое интервью
2. «мозговой штурм»
3. групповая дискуссия
4. огрупление мышления

32. Персонал, занятый обеспечением системы производства - маркетинг, снабжение, сбыт, техника безопасности – это:

1. обслуживающий персонал
2. административный персонал
3. инженерно-технический персонал
4. производственный персонал

33. Функция руководителя, предполагающая выбор целей и стратегий развития предприятия, планирование методов реализации поставленных целей, выбор и внедрение инноваций – это:

1. тактическая функция
2. стратегическая функция
3. организационная функция

34. Оценка психологической эффективности руководства не предполагает:

1. оценку личностных особенностей руководителя;
2. оценку авторитета руководителя;
3. оценку мотивации работников.

35. Группа, состоящая из высококвалифицированных специалистов, целью которых является решение поставленных перед ними производственных задач – это:

1. матричная группа
2. проектная группа
3. конгломерат
4. команда

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценивания при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)

Вопросы для устного опроса

- 1) Если бы я дал вам дополнительный час в сутках, что бы вы с ним делали?
- 2) Что бы вы делали, если бы имели безграничные ресурсы?
- 3) За какую историю вы так цепко держитесь?
- 4) Что вы сделаете в первую очередь?
- 5) Что тянет вас назад?
- 6) Как много энергии вы готовы вложить в это?
- 7) Какое бы вы могли придумать идеальное решение?
- 8) Что вы пытаетесь доказать себе?
- 9) Если бы я был в вашей шкуре и попросил бы у вас совета, что бы вы посоветовали мне в первую очередь?
- 10) Что бы вы попробовали прямо сейчас, если бы знали, что не можете потерпеть неудачу?
- 11) Просто потому что это случилось в прошлом, почему это должно случиться снова?
- 12) Что вы делаете такого, что приносит вам радость и восторг?
- 13) Если бы ваши деньги могли говорить, что они бы вам сказали?
- 14) Какое переживание вы хотите воплотить в жизнь?
- 15) Насколько это решение соответствует твоим представлениям о самом себе?
- 16) Когда ты начинаешь?
- 17) Какие маленькие шаги ты можешь совершить, чтобы подобраться ближе к своей мечте?
- 18) Чего вы ждете?
- 19) Как вы думаете, в чем мораль в этой истории?
- 20) Что из того, что вы только что сказали может быть всего лишь вашим допущением или предположением?

- 21) Какие позитивные моменты есть в этой негативной ситуации?
 22) Какую историю вы чаще всего рассказываете самому себе?
 24) Если бы вы знали ответ, каким бы он был?
 25) О чем таком я у вас сегодня не спросила, о чем вы очень хотели чтобы я спросила?

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; даёт логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высока активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Блок Б
ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УМЕНИЙ, НАВЫКОВ
ОБУЧАЮЩИХСЯ

Типовые задания для практических занятий

Типовое задание 1.

Анна (39 лет, успешный предприниматель) обратилась к коучу в связи с тем, что ей в последнее время трудно руководить людьми. По ее словам, они проявляют безынициативность, безответственность; применяемые ею методы стимулирования не помогают. Основную причину проблемы она видит в том, что набрала в фирму знакомых людей: «Близкие отношения мешают деловым контактам». В процессе консультирования Анна демонстрировала себя по отношению к психологу, как корректный, интеллигентный и понимающий человек.

В процессе работы было выработано решение провести тренинг в ее фирме. В первый же день групповой работы во время отчета участников о выполнении творческого задания Анна продемонстрировала совершенно другой стиль поведения: постоянно прерывала других членов группы, в подавляющей манере давала советы, достаточно жестко иронизировала над «неудачными» ответами.

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?

Типовое задание 2.

Галина (37 лет, заместитель руководитель фирмы, мама девочки-подростка, мать-одиночка) обратилась к коучу с просьбой помочь наладить отношения с дочерью. Она делится переживаниями: «Я делаю все, что могу, но у меня ничего не получается. И не получится! Потому, что на нее ничто и никто не может подействовать. Иногда я ее ненавижу!»

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?

Критерии и шкалы оценивания решения практических заданий

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Задача не решена или решена неправильно	«неудовлетворительно»
Задание понято правильно; в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде	«удовлетворительно»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ	«хорошо»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок; получен верный ответ; задача решена рациональным способом	«отлично»

Задания для контрольной работы (очно-заочная форма обучения)

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. VIP-коучинг.
20. Бизнес-консультирование.
21. Принцип роста и изобилия в коучинге.
22. Принцип коммуникации в коучинге.
23. Принцип системности в коучинге.
24. Принцип сфокусированности на поиске решения в коучинге.
25. Принцип утилизации в коучинге.
26. Принцип привлекательности в коучинге.
27. Пять принципов Эриксона.
28. Искусство постановки целей в коучинге.
29. Этапы, шаги процесса коучинга.
30. Открытые вопросы в коучинге.
31. Техники и инструменты коучинга.

Критерии и шкалы оценивания контрольной работы

Критерии оценивания	Оценка
Ответ не был дан или не соответствует минимальным критериям	«неудовлетворительно»
Ответ со значительным количеством неточностей, но соответствует минимальным критериям	«удовлетворительно»
Ответ был верным с незначительным количеством неточностей	«хорошо»
Ответ полный с незначительным количеством неточностей	«отлично»

Темы для подготовки реферата (доклада, сообщения, презентации)

1. Закон Парето или Принцип 80-20 в коучинге.
2. Лидерство, стили лидерства в коучинге.
3. Командообразование в коучинге.

4. Харизма и коучинг.
5. Эмоциональный интеллект в коучинге.
6. Осознанность, самоосознанность в коучинге.
7. Позитивное мышление и коучинг.
8. Саморегуляция в коучинге.
9. Мотивация в коучинге.
10. Эмпатия в коучинге.
11. Коммуникабельность в коучинге.
12. Коактивный коучинг.
13. НЛП и коучинг.
14. Понятие логического уровня в коучинге.
15. Психологическое айкидо и коучинг.
16. Раппорт, обратная связь, активное слушание в коучинге.
17. Расстановки в коучинге.
18. Спиральная динамика в коучинге.
19. Стрессменеджмент.
20. Технологии планирования времени.
21. Формат конечного результата или треугольник Карпмана.

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
«отлично»	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями
«хорошо»	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно. Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно»	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении
«неудовлетворительно»	Работа выполнена на низком уровне.	Письменно

	Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада	оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.
--	--	---

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ «неудовлетворительно»	Изложенный, раскрытый ответ «удовлетворительно»	Законченный, полный ответ «хорошо»	Образцовый ответ «отлично»
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров.

Блок В**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Актуальность коучинга. История возникновения. Определения.
2. Особенности коучинга как подхода, для чего нужен коучинг.
3. Критерии эффективности коучинга.
4. Области применения коучинга в деловой среде, в личной жизни.
5. Результаты коучинга, навыки, которые можно развить с помощью коучинга.
6. Причина быстрого роста популярности в мире, для кого коучинг.
7. Болезни роста коучинга, анализ особенностей и основных тенденций развития рынка коучинга в России.
8. Философия коучинга, истоки, методология.
9. Психологические корни, влияние гуманистической психологии.
10. Сравнительные характеристики терапии, тренинга, консалтинга, наставничества и коучинга.
11. Идеология коучинга, три ключевых компонента коучинга.
12. Направления коучинга, области применения коучинга.
13. Задачи коучинга.
14. Направления корпоративного коучинга.
15. Бизнес-коучинг.
16. Личный коучинг.
17. Деление коучинга по форме работы, по участникам, по сфере самореализации клиента, по содержанию задач, по социальной группе клиентов, по области применения, по формату.
18. Дистанционный коучинг.
19. Коуч-тренинг.
20. ВИП-тренинги и коучинг.
21. Коуч-менеджмент.
22. Бизнес-консультирование.
23. Принципы коучинга..
24. Этапы и шаги коучинга.
25. Вопросы в коучинге.
26. Техники коучинга.
27. Инструменты коучинга, методики.
28. Искусство постановки целей.
29. Методика «ГРОУ».
30. Компетенция коуча, семь привычек высокоэффективного коуча, типы коуча.
31. На чем коуч делает акцент в работе с клиентом.
32. Сертификация в коучинге, Международная Федерация Коучинга, нравственные и деловые принципы коуча.
33. Коучинг как форма обучения, особенности обучающих программ по коучингу, длительность обучения эффективному коучингу.

34. Шкала оценивания

Экзамен	Критерии оценивания
«Отлично»	Сформированные и систематические знания; успешные и систематические умения; успешное и систематическое применение навыков
«Хорошо»	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешные, но содержащие пробелы умения; в целом успешное, но

	сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка
«Удовлетворительно»	Неполные знания; в целом успешное, но несистематическое умение; в целом успешное, но несистематическое применение навыков
«Неудовлетворительно»	Фрагментарные знания, умения и навыки / отсутствуют знания, умения и навыки

Образец оформления экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Факультет Экономико-правовой
Кафедра психологии

Образовательная программа бакалавриат
Направление подготовки/специальность 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) _____
Курс _____
Семестр _____

Дисциплина **«Коучинг»**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. _____.
2. _____.
3. _____.

Утверждено на заседании кафедры психологии

Протокол № ____ от «____» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____ Экзаменатор _____
подпись подпись

Комплект итоговых оценочных материалов

ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	
ОПК-8.1. Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием	
ОПК-8.2. Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей, а также владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи	
Б1.В.ЭД.03 МУАМ.1 КОУЧИНГ	
1 ОПК-8.1.	<i>Прочитайте текст и выберите правильные варианты ответа:</i> Психологический тип руководителя, ориентированный больше на прошлое, чем на будущее и находится «внутри» своего бизнеса: 1) Менеджер 2) Предприниматель 3) Лидер 4) Инвестор

	<i>Правильный ответ: 2</i>	
2 ОПК- 8.2.	<i>Прочитайте текст и установите последовательность:</i> Расставьте в хронологическом порядке элементы структуры коуч-сессии 1) благодарность 2) постановка цели 3) шаги 4) Установление доверительных отношений	
	<i>Правильный ответ: 4,2,3,1</i>	
3 ОПК- 8.1.	<i>Прочитайте текст и установите последовательность:</i> Расставьте в хронологическом порядке этапы становления коучинга 1) Зарождение 2) популярность 3) распространение 4) стабильное развитие	
	<i>Правильный ответ: 1,3,2,4</i>	
4 ОПК- 8.2.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие:</i> Установите соответствие между видами коучинга и их характеристиками	
	А) Лайф-коучинг	1) Предоставляет индивидуально и группам поддержку и позитивную обратную связь для улучшения эффективности работы
	Б) Бизнес-коучинг	2) Охватывает запросы, связанные с отношениями внутри семей: между партнёрами, детьми и родителями, а также среди детей и подростков
	В) Карьерный коучинг	3) В этом направлении коучи работают с запросами на профориентацию, планирование карьеры, поиск призвания и работы
	Г) Семейный коучинг.	4) Работает с личными темами: достижение конкретных целей, поиск смыслов, адаптация к изменениям, разбор установок, которые мешают что-то делать, изменение привычного образа жизни, отношения с людьми и так далее
	<i>Правильный ответ: А-4, Б-1, В-3, Г-2</i>	
5 ОПК- 8.1.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие:</i> Установите, к какому этапу развития команды относятся перечисленные виды деятельности:	
	А) Формирование	1) Группа сталкивается с разногласиями, которые накапливаются в процессе прохождения предыдущей стадии. Недопонимания, подавленные социальными нормами, в конечном итоге проявляются в виде конфликтов, которые необходимо решить
	Б) Конфликт	2) Разногласия утихают, и участники группы начинают активно обмениваться своими мыслями, что способствует налаживанию эффективной коммуникации.
	В) Нормирование	3) На последней стадии коллектив успешно справляется с поставленными перед ней задачами и достигает своих целей
	Г) Функционирование	4) Участники только знакомятся друг с другом, правила взаимодействия ещё не установлены. Каждый стремится продемонстрировать свои самые лучшие качества.
	<i>Правильный ответ: А-4, Б-1, В-2, Г-3</i>	
6 ОПК-	<i>Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде.</i> На нашу жизнь больше всего влияют _____.	

8.2.	<i>Правильный ответ: привычки</i>
7 ОПК-	<i>Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде.</i>
8.1.	Во второй половине XIX века английские студенты называли коучем частных _____
	<i>Правильный ответ: репетиторов</i>
8 ОПК-	<i>Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде.</i>
8.2.	Джон _____ ввёл термин «коучинг» в бизнес-менеджмент в начале 90-х годов
	<i>Правильный ответ: Уитмор</i>
9 ОПК-	<i>Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде.</i>
8.1.	Группы, представленные государствами, нациями, народностями, партиями, классами, другими социальными общностями, выделяемыми по профессиональным, экономическим, религиозным, культурным, образовательным, возрастным, половым и другим всевозможным признакам называются _____
	<i>Правильный ответ: большими</i>
10 ОПК-	<i>Прочитайте текст и впишите недостающее слово в соответствующем контексту надежде.</i>
8.2.	_____ - это процесс, в ходе которого два или несколько человек обмениваются и осознают полученную информацию
	<i>Правильный ответ: коммуникация</i>
11 ОПК-	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i>
8.1.	Лучшее место для встречи с клиентами коучинга: 1) специальный кабинет (офис) 2) презентабельный ресторан (кафе) 3) люксовый гостиничный номер 4) домашняя обстановка
	<i>Правильный ответ: 1</i> <i>Обоснование: для встречи с клиентом важно выбрать место, где ничто не будет отвлекать (шум, посторонние люди, музыка и т. п.). Отдельный кабинет или специальная переговорная комната — подходящий вариант.</i>
12 ОПК-	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i>
8.2.	Что такое КОНТРАКТ в коучинге? 1) это бумажный договор- контракт, подписанный обеими сторонами 2) это своеобразный свод правил, требований, пожеланий (устных или письменных), которые коуч проговаривает клиенту для согласования 3) это исключительно устные оговоренные правила, необходимые для начала работы 4) официальный документ
	<i>Правильный ответ: 3</i> <i>Обоснование: это договор об условиях совместной работы и тех моментах, на которые коуч и клиент будут обращать внимание во время коучинговых сессий. Это идея того, чего и как они будут добиваться совместными усилиями</i>
13 ОПК-	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i>
8.1.	Сколько фаз развития выделяют зарубежные авторы? 1) 3 2) 7

	3) 5 4) 2
	Правильный ответ: 7 Обоснование: зарубежные авторы выделяют 7 фаз развития коучинга: фаза «происхождения», «распространение», «всплеск», «системное развитие персонала», фаза «дифференциации», «популяризация», фаза «углублённой профессионализации».
14 ОПК-8.2.	Дополните предложение словосочетанием из двух слов в соответствующем контексту надежде Современная отрасль психологии, которая возникла на стыке многих дисциплин, прежде всего таких, как психология, социология и экономика - это _____
	Ответ: психология бизнеса
15 ОПК-8.1.	Дополните предложение двумя словами в соответствующем контексту надежде. _____ представляют собой всё, что находится вне человека и может оказать ему поддержку. К таким ресурсам относятся материальные ценности (например, деньги и недвижимость), социальные статусы и роли, а также социальные связи _____
	Ответ: внешние ресурсы
16 ОПК-8.2.	Дополните предложение двумя словами в соответствующем контексту надежде. _____ это всё, что находится внутри человека и формирует его личностный потенциал, то есть его ценности, знания, жизненный опыт, разнообразные навыки и умения, эмоциональная стабильность и различные способности
	Ответ: внутренние ресурсы
17 ОПК-8.1.	Прочитайте приведенный ниже текст, в котором пропущен ряд слов. Выберите из предлагаемого списка слова, которые необходимо вставить на место пропусков. В основе коучинга лежит идея, что _____ и _____ на вопросы уже находятся каждого человека. Список терминов: 1) ответы 2) внутри 3) решения Каждое слово (словосочетание) может быть использовано только один раз. В ответе запишите номера терминов в порядке их употребления в тексте.
	Ответ: 1,3,2
18 ОПК-8.2.	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Какова роль эмоционального (EQ) интеллекта в бизнесе? Правильный ответ: В бизнесе эмоциональный интеллект помогает: Создавать сплочённую команду. Руководители с высоким EQ помогают людям понять друг друга и двигаться к общим целям. Быть успешным в переговорах. Менеджеры с высоким EQ умеют договариваться и более успешны в переговорах. Предсказывать реакцию людей на те или иные события. Принимать более качественные решения.
19 ОПК-8.1.	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. 8.Чему учится клиент в коучинге? Ответ: Коучинг является практикой саморазвития, где клиент учится принимать свои собственные решения, опираясь на свои сильные стороны и участь управлять слабостями. Этот процесс помогает клиенту улучшить свое понимание себя и других, улучшить коммуникативные навыки и способность решать проблемы. Философия коучинга акцентирует внимание на позитивном взгляде на будущее и жизни в согласии с собственными ценностями. Она побуждает людей стремиться

	к самосовершенствованию и учиться на своем опыте, что делает коучинг эффективным инструментом для личностного роста и достижения целей.
20 ОПК- 8.2.	Дайте развернутый ответ на вопрос в свободной форме Особенности коучинга с руководителями Ответ: Индивидуальный подход. Коуч работает с руководителями, основываясь на персональных особенностях и запросах клиента. Фокус на стратегическое планирование. Программа коучинга для руководителей включает в себя консультирование и обучение перспективному анализу. Акцент на выстраивание коммуникации. Одна из задач коучинга — развитие коммуникативных навыков, обучение инструментам работы с конфликтными ситуациями и поддержание доброжелательного, доверительного климата в коллективе. Длительное взаимодействие. Коучинг для руководителей — это не краткосрочная сессия, направленная на достижение быстрого результата. Как правило, этот вид коучинга подразумевает длительное, последовательное взаимодействие. Конфиденциальность бесед. Вся информация, которую получает коуч, закрытая, она не передаётся вышестоящему руководству. Утверждение стратегии. Направленность коуч-сессий предварительно обсуждается и утверждается компанией (советом директоров или акционерами). Направленность на самого лидера. Коучинг для руководителей направлен на развитие управленческих навыков лидера, а не на команду.

**Лист визирования фонда оценочных средств
на очередной учебный год**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Коучинг» проанализирован и признан актуальным для использования на 2025_ - 2026 учебный год.

Протокол заседания кафедры психологии от «16» апреля 2025 г. № 9

Заведующий кафедрой психологии



Рядинская Е.Н.

«16» апреля 2025 г.

Лист дополнений и изменений в фонд оценочных средств

Дисциплина «Коучинг»

Направление подготовки: 37.03.01. Психология

На 2025/2026 учебный год

Вносятся следующие дополнения и изменения: (указываются составляющие ФОС дисциплины, в которые вносятся изменения и перечисляются вносимые в них изменения):

1. Блок В «Оценочные средства промежуточной аттестации» раздела 2 «Оценочные средства» добавлен пункт «Комплект итоговых оценочных материалов».
2. Структура и содержательная часть документа приведена в соответствие с индикаторами достижения компетенций.

Дополнения и изменения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры психологии от «16» апреля 2025 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой психологии



(подпись)

Рядинская Е.Н.

«16» апреля 2025 г.