

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Антипова Наталья Викторовна
Должность: и.о. директора филиала
Дата подписания: 26.06.2026 18:02:46
Уникальный программный ключ:
fae5412acb1bf810dc69e6bc004ac45622b84b3a

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы «Бизнес-аналитика в
экономике и управлении»

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В.
Плеханова»**

Улан-Баторский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Одобрено
На заседании Совета Улан-Баторского
филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Протокол № 3 от 23 октября 2025 г.
Председатель совета
Н.В. Антипова



**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
Б1.О.ДЭ.01.02 Коучинг**

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы Бизнес-аналитика в экономике и управлении

Уровень высшего образования Магистратура

Год начала подготовки 2026

Улан-Батор – 2025 г.

Составители:

доцент кафедры психологии РЭУ им. Г.В.
Плеханова

И.А. Корецкая

Оценочные материалы одобрены на заседании Совета Улан-Баторского филиала РЭУ им. Г.В.
Плеханова
протокол № 3 от «23» октября 2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине Б1.О.ДЭ.01.02 Коучинг

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	УК-3.1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы	Тема 1. Предмет, цели и задачи коучинга. Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности.
		УК-3.1.3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных	Тема 1. Предмет, цели и задачи коучинга.
		УК-3.1.У-1. Умеет определять роль каждого участника команды	Тема 2. Принципы, структура и техники коучинга.
		УК-3.1. У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли	Тема 2. Принципы, структура и техники коучинга.
		УК-3.1.У-3. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений	Тема 5. Коучинг в управлении персоналом организации.
		УК-3.1.У-4. Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы	Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности.
	УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия	УК-3.2.3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде	Тема 1. Предмет, цели и задачи коучинга.
		УК-3.2.3-2. Знает основные современные технологии коммуникации различного типа	Тема 1. Предмет, цели и задачи коучинга.
		УК-3.2.3-3. Знает принципы предоставления обратной связи	Тема 2. Принципы, структура и техники коучинга.

		УК-3.2.У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника	Тема 2. Принципы, структура и техники коучинга.
		УК-3.2.У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы	Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности.
		УК-3.2.У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими	Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности.
		УК-3.2.У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной	Тема 4. Коучинг в организационном контексте.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	УК-6.1. 3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития	Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности.
		УК-6.1. 3-2. Знает способы самооценки и самоопределения	Тема 4. Коучинг в организационном контексте.
		УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты	Тема 5. Коучинг в управлении персоналом организации.
	УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	УК-6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности	Тема 5. Коучинг в управлении персоналом организации.
		УК-6.2.У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития	Тема 4. Коучинг в организационном контексте. Тема 5. Коучинг в управлении персоналом организации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ ЗАДАНИЙ НА АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЯХ

Полный перечень вопросов для проведения устного опроса студентов по дисциплине «Коучинг»

Индикаторы достижения: УК-6.1 УК-6.2 УК-3.1 УК-3.2

1. Качества, необходимые психологу-консультанту. Модель личности эффективного консультанта.
2. Влияние профессиональной деятельности на личность консультанта.
3. Синдром эмоционального сгорания и его профилактика.
4. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания.
5. Определение целей коуч-сессии. Вопросы для постановки целей
6. Сравнение обратной связи методом 360 градусов и других инструментов измерения.
7. С чего начинается сеанс коучинга? Заполнение заявки. Подготовка к сеансу коучинга.
8. Беседа о выборе. Беседа о доверии. Функции коуч-консультанта во внутренней игре.
9. Этические принципы консультанта.
10. Организация и режим работы консультанта в организации.
11. Профессиональная подготовка консультанта: этапы, содержание.
12. Основные этапы и процедуры психологического консультирования.
13. Длительность отдельных этапов консультативной беседы.
14. Особенности проведения первой встречи, последующих встреч и завершения консультирования.
15. Отказ от консультирования и переадресовка.
16. Понятие консультативного контакта. Средства поддержания консультативного контакта.
17. Понятие техники психологического консультирования. Основные приемы и техники.
18. Оценка результатов психологического консультирования.
19. Тестирование в практике психологического консультирования
20. Различные теоретические подходы и их использование в консультировании.
21. Теоретическая ориентация консультанта и особенности консультативного контакта.
22. Критерии эффективности коучинга.
23. Основные сферы применения коучинга.
24. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.
25. Фаза подведения итогов в коучинге.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе качественно раскрыто содержание темы; ответ хорошо структурирован; прекрасно освоен понятийный аппарат; продемонстрирован высокий уровень понимания материала; превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе хорошо, с незначительными замечаниями, раскрыто содержание темы; ответ хорошо структурирован с небольшими замечаниями; хорошо освоен понятийный аппарат; продемонстрирован достаточный уровень понимания материала; хорошее умение, незначительными замечаниями, умение формулировать свои мысли, обсуждать

дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе содержание темы раскрыто на базовом уровне; ответ структурирован с серьезными замечаниями; удовлетворительно освоен понятийный аппарат; продемонстрирован недостаточный уровень понимания материала; недостаточное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;
- 1 балл выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе содержание темы раскрыто на начальном уровне; ответ слабо структурирован; удовлетворительно освоен понятийный аппарат; продемонстрирован низкий уровень понимания материала; продемонстрировано слабое умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует начальному уровню.

Полный перечень вопросов для групповой дискуссии по дисциплине «Коучинг»

Индикаторы достижения: УК-3.1 УК-3.2

1. Контракт в коучинге.
2. Работа с метафорой в коучинге.
3. Работа с сопротивлением ведомого.
4. Раппорт в коучинге.
5. Работа с триангуляцией в коучинге.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если им продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме дискуссии, превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, высокий уровень этики ведения дискуссии, умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если им продемонстрирован достаточно высокий уровень владения материалом по теме дискуссии, обучающийся способен формулировать свою позицию и отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, продемонстрирован достаточно высокий уровень этики ведения дискуссии; обучающийся умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;
- 2 балла выставляется обучающемуся, им продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме дискуссии, обучающийся испытывает трудности при формулировании и отстаивании своей позиции, при этом способен обсуждать дискуссионные положения, продемонстрирован средний уровень этики ведения дискуссии, обучающийся способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если им продемонстрирован низкий уровень владения материалом по теме дискуссии, обучающийся с трудом формулирует и отстаивает свою позицию, низкий уровень этики ведения дискуссии, обучающийся способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует начальному уровню.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

ТЕСТЫ по дисциплине «Коучинг»

Индикаторы достижения: УК-6.1 УК-6.2

1. Основателем лайф-коучинга считается
 - а) Тимоти Голви
 - б) Томас Дж. Леонард
 - в) Джон Уитмор
 - г) Карл Роджерс
2. Коучинг оформился в самостоятельное направление:
 - а) в России в конце 1990-х
 - б) в США в конце 1940-х
 - в) в самом начале времен (еще в библейские времена)
 - г) в США в конце 1970-х
3. Основатель психоаналитической теории:
 - а) А. Маслоу
 - б) Т. Голви
 - в) З. Фрейд
 - г) К. Роджерс
4. Какой вид коучинга предполагает помощь людям в стрессовой ситуации перехода от одной деятельности или роли к другой:
 - а) Ситуативный коучинг
 - б) Транзитивный коучинг
 - в) Административный коучинг
 - г) Традиционный коучинг
5. Кем была разработана модель «логические уровни внимания»:
 - а) Т. Голви
 - б) К. Роджерс
 - в) А. Маслоу
 - г) Р. Дилтс
6. Кто управляет на уровне ценностей и убеждений:
 - а) Тренер
 - б) Руководитель
 - в) Учитель
 - г) Ментор
7. Кем была основана модель четырехквadrатного мышления:
 - а) К. Уилбер
 - б) К. Роджерс
 - в) А. Маслоу
 - г) Р. Дилтс
8. При переходе от одного аспекта управления к другому, человек сталкивается с сопротивлением (торможением). Это сопротивление получило название...
 - а) «эффект роджерса»
 - б) «эффект гремлина»
 - в) «эффект уитмора»

г) «эффект голвина»

9. На каком этапе модели «GROW» вопросы могут выглядеть: 1) Чего вы хотите достичь? 2) Как вы узнаете о том, что достигли желаемого? 3) Каким вы представляете себе результат будущей работы?:

а) На этапе оценки реального положения дел (Reality)

б) На этапе подведения итогов (Wrap-up)

в) на этапе определения возможностей (Options)

г) на этапе выбора цели (Goals)

10. Кто из перечисленных соратник и последователь М. Эриксона:

а) А. Маслоу

б) Д. Уитмор

в) М. Аткинсон

г) Р. Дилтс

11. Когда были введены цветовые коды:

а) в конце 1970-х годов

б) в конце 1980-х годов

в) в конце 1960-х годов

г) в конце 1950-х годов

12. Первая стадия командной работы, по Дж. Уитмору:

а) сотрудничество

б) индивидуальная защита

в) вхождение

г) коллективная защита

13. Один из аспектов теории К. Левина – анализ поля – был разработан:

а) в 1937 г.

б) в 1948 г.

в) в 1945 г.

г) в 1947 г.

14. Подходом Тимоти Галлви называется:

а) «закрытая игра»

б) «внешняя игра»

в) «внутренняя игра»

г) «открытая игра»

15. Транзиционную модель изменения создал:

а) У. Бриджес

б) Д. Прохазк

в) К. Ди Клементе

г) К. Левин

16. Способ наблюдения за происходящим это модель:

а) К. Левина

б) Т. Галлви

в) У. Бриджеса

г) Д. Прохазка

17. Чьи исследования показали, что коэффициент интеллекта не коррелирует с успешностью в бизнесе:

а) Д. Гоулмена

б) Д. Уитмора

в) М. Аткинсона

г) У. Бриджеса

18. Кто основатель корпоративного бизнес-направления и менеджмента в коучинге:

а) Сэр Джон Уитмор

б) Томас Дж. Леонард

в) Тим Гэллви

г) К. Левин

19. Коактивный коучинг:

а) обращается к наиболее важным областям жизни

б) обращается ко всей жизни клиента в целом

в) пытается помочь человеку преуспеть сначала в какой-то одной сфере его жизни

г) не затрагивает личные проблемы клиента

20. Форма сопротивления нововведениям, когда старое не заменяется новым, а продолжает существовать одновременно с ним?

а) способ параллельного внедрения

б) способ кусочного внедрения

в) способ вечного эксперимента

г) способ бесконечного опыта

Критерии оценки (в баллах):

- 20 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен в полном объеме (85 и более %), продемонстрирован высокий уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 15 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен по большей части (70-84%), продемонстрирован хороший уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует повышенному уровню;
- 10 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен наполовину (50-69%), продемонстрирован базовый уровень владения материалом. Уровень сформированности компетенций соответствует базовому уровню;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен в объеме меньше половины (до 50%), продемонстрирован базовый, с ошибками, уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует базовому, с ошибками, уровню;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если тест не выполнен вообще.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО РЕЙТИНГА

Задания для выполнения индивидуального и/или группового проекта по дисциплине «Коучинг»

Индикаторы достижения: УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1

1. История зарождения коучинга.
2. Критерии эффективности коучинга.
3. Основные сферы применения коучинга.
4. Цели в коучинге. Использование схемы SMART (требований к целям).
5. «4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
6. «Китайское меню» – как метод в коучинге

7. «Логические уровни» – как метод в коучинге
8. «Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
9. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
10. «Формула Бекхарда» – как метод в коучинге.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если: обучающийся/группа выразили своё мнение по сформулированной теме и аргументировали его, было точно определено содержание проекта и его составляющие. Приведены данные из отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования, владение методами и приемами анализа материала. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.
- 7 баллов выставляется обучающемуся, если: обучающийся /группа выполнили работу, которая характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные из отечественных и зарубежных исследований. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если: обучающийся /группа провели достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; продемонстрировано понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы.
- 3 балла выставляется обучающемуся, если: обучающийся /группа представили пересказанный или полностью переписанный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более ошибки смыслового содержания раскрываемой проблемы.

Тематика докладов по дисциплине «Коучинг»

Индикаторы достижения: УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2

1. Коучинг как многофункциональный метод групповой работы.
2. История развития активного социально-психологического обучения в отечественной и зарубежной психологии.
3. Развитие профессионально-важных качеств личности психолога-тренера. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
4. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
5. Кодекс чести коучера.
6. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.
7. Коучинг как «подслушивание» чужого мыслительного процесса. Транспонирование - главный прием коуч-консультанта.
8. Основные факторы организационного развития, командообразование.
9. Общее представление о групповой динамике.
10. Особенности работы с трудными участниками.
11. Основные формы коучинга. Сущность и основные особенности коучинга. Психологические аспекты подготовки к коучингу.
12. Ключевые компетенции коуч-менеджера.
13. Оптимизация командного взаимодействия.
14. Суть лидерства в стиле коучинг.
15. Поведенческие модели, соответствующие определенным уровням в концепции Р. Дилтса.

16. Условия создания коучинговой компании.
17. Основные характеристики эффективной личности.
18. Три парадигмы С. Кови (я-парадигма, ты-парадигма, мы-парадигма).
19. Принцип центричного руководства.
20. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).
21. Хорошо сформулированные цели как инструментарий коучинга. Рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели.
22. Использование и применение обратной связи методом 360 градусов.
23. Коучинг как беседа о мобильности и осознании.
24. Стадии развития группы. Подходы зарубежных исследователей.
25. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
26. Формат пробуждения к свободе. Двойные связи. Выход из двойных связей. Создание позитивной двойной связи.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если: доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом, в котором автор прекрасно ориентируется; полностью раскрыта тема, обучающийся правильно и полно отвечает на вопросы;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если: доклад производит хорошее впечатление, при этом доклад рассказывается, но не объясняется суть работы; демонстрационный материал используется неполно, тема раскрыта частично, обучающийся правильно отвечает на вопросы;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если: доклад производит слабое впечатление, не сопровождается иллюстративным материалом, тема раскрыта частично, обучающийся отвечает на вопросы с ошибками.

Тематика Эссе по дисциплине «Коучинг»

Индикаторы достижения: УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2

1. Этические законы в коучинге.
2. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.
3. Личность ведомого: основные характеристики ведомого (главные и вспомогательные).
4. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
5. Специфика коучинга и отличие его от психотерапии и консультирования.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если: четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, демонстрируется полное понимание проблемы; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; уровень сформированности компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если: недостаточно четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, частично выполнена задача заинтересовать читателя; недостаточно логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, демонстрируется частичное понимание проблемы; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; уровень сформированности компетенций соответствует повышенному уровню;

- 1 балл выставляется обучающемуся, если: нечетко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, задача заинтересовать читателя не выполнена; недостаточно логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, демонстрируется слабое понимание проблемы; заключение не содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; уровень сформированности компетенций соответствует базовому уровню.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Типовая структура зачетного задания

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1.</i>	20
<i>Вопрос 2.</i>	20

Задания, включаемые в зачетное задание

Типовой перечень вопросов:

1. Вторая фаза коучинга – планирование деятельности. Задачи фазы планирования.
2. Второй этап консультативной беседы: задачи первой и второй фазы.
3. Цели и задачи коучинга.
4. Интонирование в коучинге.
5. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
6. Консультирование сотрудников по вопросам построения карьеры.
7. Консультирование сотрудников по личным проблемам.
8. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
9. Критерии эффективности коучинга.
10. Личность ведомого: основные характеристики ведомого (главные и вспомогательные).
11. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
12. Метафора колеса в коучинге.
13. Модель GROW.
14. Основные сферы применения коучинга.
15. Основные техники в коучинге.
16. Отказ от консультирования и переадресовка.
17. Первый этап консультативной беседы: знакомство с клиентом и начало беседы.
18. Планирование шагов по достижению целей и сроков их исполнения.
19. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.
20. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.
21. Понятие консультативного контакта. Средства поддержания консультативного
22. Понятие консультативной гипотезы. Принципы формулирования консультативной гипотезы.
23. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
24. Понятие техники психологического консультирования. Основные приемы и техники.
25. Принципы коучинга.
26. Противостояние страхам в коучинге.
27. Работа с сопротивлением ведомого.
28. Работа с триангуляцией в коучинге.
29. Различные теоретические подходы и их использование в консультировании.
30. Расспрос клиента, техники ведения расспроса.

31. Система задавания вопросов в коучинге.
32. Теоретическая ориентация консультанта и особенности консультативного процесса.
33. Тестирование в практике психологического консультирования.
34. Третий этап консультативной беседы: оказание воздействия. Способы воздействия в рамках консультирования.
35. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.
36. Фаза подведения итогов в коучинге.
37. Физиологическая основа коучинга
38. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей.
39. Четвертый этап консультативной беседы: завершение беседы.
40. Шкалирование – как метод в коучинге.
41. Элементы и принципы коучинга.
42. Этапы коучинга. Структура коучинговой сессии.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знает верно и в полном объеме: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Умеет верно и в полном объеме: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; - выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	Продвинутый
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Знает верно и в полном объеме: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи. Умеет верно и в полном объеме: - поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; - предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; - выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; - использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Знает верно и в полном объеме: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Умеет верно и в полном объеме: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	
			УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и	Умеет верно и в полном объеме: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	

			разрабатывает способы ее совершенствования		
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знает с незначительными замечаниями: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Умеет с незначительными замечаниями: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; - выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	Повышенный
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия	Знает с незначительными замечаниями: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи. Умеет с незначительными замечаниями: - поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; - предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; - выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; - использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее способы совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Знает с незначительными замечаниями: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Умеет с незначительными замечаниями: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты. Умеет с незначительными замечаниями: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой	УК-3.1 Понимает и знает особенности	Знает на базовом уровне, с ошибками: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы;	Базовый

		команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	формирования эффективной команды	- основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Умеет на базовом уровне, с ошибками: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; - выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия	Знает на базовом уровне, с ошибками: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; - принципы предоставления обратной связи. Умеет на базовом уровне, с ошибками: - поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; - предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; - выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; - использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее способы совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Знает на базовом уровне, с ошибками: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Умеет на базовом уровне, с ошибками: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	
			УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Умеет на базовом уровне, с ошибками: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Не знает на базовом уровне: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Не умеет на базовом уровне: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли;	Компетенции не сформированы

				выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Не знает на базовом уровне: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи. Не умеет на базовом уровне: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее способы совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Не знает на базовом уровне: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Не умеет на базовом уровне: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	
			УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Не умеет на базовом уровне: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	

