

**Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

**Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Менеджмент предприятий и организаций**

**Уровень образования: высшее образование - бакалавриат**

**Форма обучения: Очная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Технологии бизнес-тренинга и коучинга**

**Москва  
2022**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Киселева М.А.
	Идентификатор	R0edb956b-BaranovaMA-72cea98f

(подпись)

М.А.

Киселева

(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Коробко М.О.
	Идентификатор	R22a1a9d4-KorobkoMO-fab3716e

(подпись)

М.О.

Коробко

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка  
подписи)

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

2. ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Выступление (доклад)

1. Подготовка реферата (Реферат)

Форма реализации: Защита задания

1. "Крах филиала в N-ской области" (Кейс (решение конкретных производственных ситуаций))

Форма реализации: Письменная работа

1. "Участники тренинга" (Тестирование)

Форма реализации: Устная форма

1. Круглый стол "Коучинг сессия" (Мозговой штурм)

### БРС дисциплины

7 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	3	11	7	14
Введение в коучинг и тренинг					
Понятие, сущность и роль тренинга	+				
Понятие, сущность и роль коучинга	+				

Бизнес тренера и коучи				
Личность бизнес-тренера и его профессиональные характеристики		+		
Личность коучера и его профессиональные характеристики		+		
Тренинг – как активная форма обучения персонала				
Особенности подготовки и проведения тренингов			+	
Основные характеристики участников тренинга и виды учебных групп			+	
Коучинг				
Структура и методы коучинга				+
Этапы коучингового процесса				+
Коучинг в организационном контексте				+
Вес КМ:	20	20	30	30

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### *I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций*

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
ПК-1	ПК-1(Компетенция)	Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Подготовка реферата (Реферат) "Крах филиала в N-ской области" (Кейс (решение конкретных производственных ситуаций))
ПК-2	ПК-2(Компетенция)	Знать: способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных	"Участники тренинга" (Тестирование) Круглый стол "Коучинг сессия" (Мозговой штурм)

		коммуникаций Уметь: применять современные технологий и управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
--	--	--	--

## II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

### КМ-1. Подготовка реферата

**Формы реализации:** Выступление (доклад)

**Тип контрольного мероприятия:** Реферат

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выступление с докладом на одну из выбранных тем реферата  
**Примерные темы рефератов:** 1) Джон Уитмор и коучинг высокой эффективности 2) Персональный коучинг Томаса Дж. Леонарда 3) Современные подходы к проблеме коучинга 4) Концепция эмоционального интеллекта и коучинг 5) Основные принципы коучинга 6) Формирование мотивации в коучинге 7) Тимоти Голви. Метод внутренней игры 8) Коучинг и навыки межличностной коммуникации 9) Критерии эффективного коучинга 10) Коучинг как стиль руководства 11) Открытые вопросы в коучинге 12) НЛП и коучинг 13) Трансформационный коучинг 14) Технологии коучинга в профессиональной, социальной и личной жизни 15) Работа с сопротивлением клиента 16) Технологии управления временем в коучинге 17) Личный коучинг: виды и особенности 18) Сложности реализации коучинга в организационной жизни 19) Онтологический коучинг 20) Общее представление о психологическом тренинге 21) Основные парадигмы тренинга 22) Краткая характеристика основных видов тренинговых групп 23) Основные тренинговые методы 24) Психологические особенности тренинговой группы 25) Групповые нормы 26) Принципы и критерии формирования тренинговых групп 27) Применение видеосъемки на тренинге 28) Практические рекомендации по ведению социально-психологического тренинга 29) Социально-психологический тренинг как метод активного обучения 30) Этапы тренинга 31) Роль тренера в организации социально-психологического тренинга 32) Критерии эффективности тренинга 33) Коммуникативный тренинг. Теоретические основания 34) Тренинг командообразования. Теоретические основания 35) Танцевально-экспрессивный тренинг. Теоретические основания

#### Краткое содержание задания:

Ответьте на вопросы:

#### Контрольные вопросы/задания:

Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	1. Чем отличается тренинг и коучинг? 2. Какая специфика тренингов в РФ? 3. Как проводят коучинг за рубежом? 4. Какова история становления тренинга в Европе?
---	---

#### Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

## **КМ-2. "Участники тренинга"**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполнение студентами теста "Участники тренинга"

**Краткое содержание задания:**

Выберите верный ответ:

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	<p><b>1. Члены группы постоянно вовлекаются в различные действия</b></p> <p>а) принцип активности участников; <b>б) принцип исследовательской позиции;</b> в) принцип объективации поведения.</p> <p><b>2. Классификация технологий обучения:</b></p> <p>а) традиционные и дидактические технологии; б) инновационные и программные технологии; <b>в) традиционные и инновационные технологии;</b> г) кибернетические технологии.</p> <p><b>3. Методы тренинга:</b></p> <p><b>а) дискуссия;</b> <b>б) ролевая игра;</b> в) беседа; г) консультирование.</p> <p><b>4. Поведение участников группы переводиться с импульсивного на объективированный, реальный уровень</b></p> <p><b>а) принцип активности участников;</b> б) принцип исследовательской позиции; в) принцип объективации поведения.</p>
---	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно*

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

### КМ-3. "Крах филиала в N-ской области"

**Формы реализации:** Защита задания

**Тип контрольного мероприятия:** Кейс (решение конкретных производственных ситуаций)

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполнение кейса группами: "Крах филиала в N-ской области"

**Краткое содержание задания:**

Ответьте на вопросы:

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	1.Предложите конкретный алгоритм выхода из ситуации 2.Какие меры должен предпринять руководитель филиала 3.Какой Вы видите выход из ситуации? 4.В чем была главная ошибка работника?
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

### КМ-4. Круглый стол "Коучинг сессия"

**Формы реализации:** Устная форма

**Тип контрольного мероприятия:** Мозговой штурм

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Проведение со студентами круглого стола: "Коучинг сессия"

**Краткое содержание задания:**

Ответьте на вопросы:

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: применять современные технологий и управления	1.В чем суть life-коучинга? 2.Что такое запрос в коучинге?
--	---

персоналом, в том числе в межкультурной среде	3.Что же такое GROW? 4.Какие эффективные мотивационные коучинговые вопросы существуют?
---	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Экзамен

**Пример билета**

Конкурентные преимущества тренинга в бизнес-среде  
Стили ведения тренинга  
Практическое задание

**Процедура проведения**

Проводится в письменной форме. Время на подготовку ответа – 60 минут

***1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины***

**1. Компетенция/Индикатор:** ПК-1(Компетенция)

**Вопросы, задания**

- 1.Формирование тренинговых групп
- 2.Работа с целями клиента
- 3.Определение понятия, функции и цели тренинга
- 4.Оценка эффективности обучения на тренингах

**Материалы для проверки остаточных знаний**

1.Продукт совместной деятельности коуча и клиента:

Ответы:

- а. выполнение определенных задач
- б. деятельность и обучение
- с. обучение как побочный продукт деятельности г)достижение результатов

Верный ответ: б

2.Метод, основой которого были ролевые игры с элементами драматизации, который был назван социально-психологическим тренингом разработал:

Ответы:

- а. М. Форверг
- б. К. Роджерс
- с. Дж.Морено

Верный ответ: а

3.Кем была разработана модель «логические уровни внимания:

Ответы:

- а. Т. Голви
- б. К. Роджерс
- с. А. Маслоу
- д. Р. Дилтс

Верный ответ: д

4.Какой вид коучинга предполагает помощь людям в стрессовой ситуации перехода от одной деятельности или роли к другой:

Ответы:

- а. Ситуативный коучинг
- б. Транзитивный коучинг

с. Административный коучинг

d. Традиционный коучинг

Верный ответ: b

5. Гомогенные тренинговые группы являются причиной:

Ответы:

a. для споров и конфликтов

b. снижения групповой динамики

Верный ответ: a

## 2. Компетенция/Индикатор: ПК-2(Компетенция)

### Вопросы, задания

1. Классификация тренингов

2. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга

3. Метод "Баланс решений"

4. Особенности парной работы двух бизнес-тренеров

5. Определение понятия, функции и цели коучинга

6. Наставничество и коучинг

### Материалы для проверки остаточных знаний

1. Присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников является фактором способствующим

Ответы:

a. групповой сплоченности

b. снижению групповой сплоченности

Верный ответ: a

2. В тренинге существуют цели:

Ответы:

a. личные

b. общие

c. универсальные

d. все ответы верны

Верный ответ: d

3. 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?

Ответы:

a. На этапе оценки реального положения дел (Reality)

b. На этапе подведения итогов (Wrap-up)

c. на этапе определения возможностей (Options)

d. на этапе выбора цели (Goals)

Верный ответ: a

4. Основатель психоаналитической теории:

Ответы:

a. А. Маслоу

b. Т. Голви

c. З. Фрейд

d. К. Роджерс

Верный ответ: c

5. Помещение для тренинга должно быть:

Ответы:

a. на каждого участника приходилось не менее 5 м<sup>2</sup>

b. На каждого участника приходилось не менее 15 м<sup>2</sup>

Верный ответ: b

## ***II. Описание шкалы оценивания***

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно*

## ***III. Правила выставления итоговой оценки по курсу***

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и экзаменационной составляющих