Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович

Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет

Дата подписания: (

Уникальный прогрыммны МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой /Молчанов А.В./

2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина Системный коучинг в производственно-

технологических процессах

Направление подготовки 27.03.02 Управление качеством

Направленность (профиль) Управление качеством в производственно-

технологических системах

Квалификация выпускника Бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения Очная

Кафедра-разработчик Технология производства и переработки

продукции животноводства

Ведущий преподаватель Тяпаев Т.Б.

Разработчик: доцент Тяпаев Т.Б.

Саратов 2021

Содержание

1	Перечень компетенции с указанием этапов их формирования в процессе	
	освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных	4
	этапах их формирования, описание шкал оценивания	
3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для	10
	оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характери-	
	зующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образова-	
	тельной программы	
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний,	24
	умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их	
	формирования	

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Системный коучинг в производственно-технологических процессах» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31.07.2020 г. №869, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Системный коучинг в производственно-технологических процессах»

Ког	мпетенция	Индикаторы достиже-	Этапы фор-	Виды за-	Оценочные сред-
Код	Наименова-	ния компетенций	мирования	нятий для	ства для оценки
	ние		компетен-	формиро-	уровня сформиро-
			ции в про-	вания	ванности компе-
			цессе освое-	компетен-	тенции
			ния ОПОП	ции	
			(семестр)		
1	2	3	4	5	6
ПК-10	Способен	ПК-10.2 Обладает	5	лекции,	устный опрос,
	разрабаты-	навыками подготовки		практиче-	письменный
	вать проекты	и представления руко-		ские заня-	опрос, доклады,
	методик и	водству отчета об опе-		тие	тестирование, со-
	локальных	ративном контроле			беседование, са-
	нормативных	при управлении чело-			мостоятельная ра-
	актов по обу-	веческими ресурсами			бота
	чению ра-	ПК-10.3 Комплекто-			
	ботников ор-	вать диагностический			
	ганизации в	инструментарий для			
	области ка-	решения вопросов си-			
	чества, кон-	стемного коучинга,			
	сультировать	проявлять коммуника-			
	и прививать	тивную компетент-			
	работникам	ность в нахождении			
	навыки по	доверительных отно-			
	аспектам	шений с клиентом,			
	своей про-	находить конструк-			
	фессиональ-	тивное принятии ре-			
	ной деятель-	шения при рассмотре-			
	ности	нии организационных			
		проблем в производ-			
		ственно-			
		технологической дея-			
		тельности.			

Профиль подготовки «Управление качеством в производственнотехнологических системах»

Компетенция Π K-10 — также формируется в ходе освоения дисциплин: «Консалтинг в производственно-технологических системах», «Системы каче-

ства», «Экономика качества», а также формируется в ходе прохождения преддипломной практики и подготовке к процедуре защиты выпускной квалификационной работы.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень оценочных средств

Таблица 2

No	Наименование оце-	Краткая характеристика оце-	Представление оценочного
Π/Π	ночного материала	ночного материала	материала
1	устный опрос	средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	перечень вопросов для проведения входного и текущего контроля знаний (рубежного контроля) обучающегося, а также для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (включая вопросы по темам и разделам, самостоятельно изученным обучающимися).
2	письменный опрос	письменный ответ обучающегося на поставленный преподавателем вопрос (вопросы). Средство рассчитано на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	перечень вопросов для проведения текущего контроля знаний (рубежного контроля) обучающегося, а также для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (включая вопросы по темам и разделам, самостоятельно изученным обучающимися).
3	практическое занятие	направленное на изучение существующих приемов и методик для решения поставленных задач, известными методами	контрольные вопросы по практическим занятиям. Тематика практических занятий представлена в таблице 2 рабочей программы дисциплины.
4	собеседование	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	вопросы по темам дисциплины: перечень вопросов к семинару, перечень вопросов для устного опроса, задания для самостоятельной работы
5	доклад	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном ви-	темы докладов

	де полученных результатов	
	-	
	зрения, а также собственные	
	взгляды на нее	
самостоятельная ра-	средство, позволяющее оце-	вопросы, выносимые на само-
бота	нить и диагностировать зна-	стоятельное изучение
	ние фактического материала	
	(базовые понятия, алгорит-	
	мы, факты) и умения пра-	
	вильно использовать специ-	
	альные термины и понятия,	
	узнавание объектов из уче-	
	ния в рамках определенного	
	раздела дисциплины	
тестирование	метод, который позволяет	банк тестовых заданий
	выявить уровень знаний,	
	умений и навыков, способ-	
	ностей и других качеств	
	личности, а также их соот-	
	ветствие определенным	
	нормам путем анализа спо-	
	собов выполнения обучаю-	
	щимися ряда специальных	
	заданий	
	бота	теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее самостоятельная работа средство, позволяющее оценить и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов из учения в рамках определенного раздела дисциплины тестирование метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения обучающимися ряда специальных

Программа оценивания контролируемой дисциплине

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролиру- емой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
1	Персональное консультирование или системный коучинг. О системе коучинга. Краткая последовательность действий связки «коуч-ведомый» в системном коучинге	ПК-10	Письменный опрос
2	Теория потребностей Маслоу и учение о самовыражении. В форме ролевых игр от лица ученых различных исторических периодов, внесших вклад в развитие философии качества, провести презентацию своих научных идей и выделить основные преимущества предлагаемых изменений.	ПК-10	Устный опрос
3	Принципы менеджмента качества и принцип коучинга. На примере виртуальной организации описать действие основных принципов СМК и принципов коучинга.	ПК-10	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролиру- емой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
4	Теоретические основы и философия управления качеством. Диалектика развития Гегеля. Принцип И.А. Ильина и теория совести Вл. Лефевра.	ПК-10	Устный опрос
5	Основные технические приемы ведения консультативной беседы. Вербальные и невербальные параметры консультативного контакта.	ПК-10	Устный опрос
6	Техника индивидуально-психологического консультирования. Представление об этапах консультативной беседы и специфика консультативного контакта в различных теоретических подходах к консультированию.	ПК-10	Устный опрос
7	Начальник в роли Коуча. Суть перемен. Суть коучинга. Эффективные вопросы.	ПК-10	Устный опрос
8	Консультирование сотрудников организа- ции по проблемам личностного характера. Коррекция самооценки, повышение уверен- ности в себе.	ПК-10	Устный опрос
9	Консультирование новых сотрудников по проблемам адаптации. Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации. Проблема группового давления и типы реакции на него	ПК-10	Устный опрос
10	Консультирование сотрудников по вопросам формирования индивидуального имиджа. Значение имиджа для успешной карьеры и оптимизации межличностных отношений. Основные составляющие имиджа. Стратегии формирования индивидуального имиджа. Преимущества и недостатки каждой стратегии. Основные этапы и методы формирования индивидуального имиджа.	ПК-10	Устный опрос. Самосто- ятельная работа
11	Индексы удовлетворенности потребителя. Выявление основных потребительские предпочтений.	ПК-10	Устный опрос
12	Организационные структуры управления. Иерархическая СУ. Линейно-штабная ОС. Дивизионная СУ. Органическая СУ. Бригадная (кросс-функциональная) СУ. Проектная СУ. Матричная (программно-целевая) СУ. Преимущества и недостатки систем управления.	ПК-10	Устный опрос
13	Организационные структуры предприятия. Предложить схему организационной структуры виртуального предприятия с использованием принципов СМК и принципа коучинга и определить ее преимущества и недостатки.	ПК-10	Устный опрос
14	Управление организацией по критерию качества. Концепция Форда-Тейлора «про-изводство – это механизм». Концепция «Той-	ПК-10	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролиру- емой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
	оты»: «производство — это организм». Сравнительный анализ. Традиционный подход и подход СМК. Инструменты управления персоналом. Полномочия, осознанность и ответственность. Оплата работы. Роль «тренера». Сопротивление изменениям.		
15	Психологические принципы и перемены. Даются задания, в которых предлагаются различные варианты и формы сопротивления персонала в процессе изменений. Студенты в роли руководителя организации должны дать свои предложения как поступить в той или иной заданной ситуации с целью снижения сопротивления сотрудников и включения их в преобразование компании.	ПК-10	Устный опрос
16	Теория познания и система углубленных знаний. Проведение «мозгового штурма» для решения проблем, мешающих студентам в учебном процессе.	ПК-10	Устный опрос
17	Теория познания и система углубленных знаний по Э. Дэмингу. Спираль создания и накопления знаний. Спираль развития системы качества. Интегрированный и многофункциональный процессы. Теория вариаций. Психология.	ПК-10	Устный опрос
18	Методы СМК, коучинга и реинжиниринга. Использование диаграммы Парето для определения своих слабых и сильных сторон при усвоении специальных знаний.	ПК-10	Устный опрос
19	Мотивация и уверенность в себе, как функции менеджмента. Традиционный подход к определению «оптимальной» стоимости качества. Влияние новых реальностей.	ПК-10	Устный опрос
20	Качество и развитие организации. Провести расчет затрат на качество в виртуальной организации с учетом применения коучинга.	ПК-10	Устный опрос. Самосто- ятельная работа
21	Классификация затрат на качество. Определить в виртуальной организации перечень потерь одного из бизнес-процессов и предложить свои варианты по их устранению с использованием коучинга.	ПК-10	Устный опрос
22	Управление затратами на качество в тра- диционном менеджменте и в коучинге. Де- ятельность по финансированию затрат на ка- чество (алгоритм). Затраты на соответствие. Издержки на несоответствие.	ПК-10	Устный опрос
23	Анализ «ценность-затраты». Методы. Схемы. Процессы. С помощью диаграммы Исикавы определить факторы, влияющую на проблему и предложить варианты, сокращающие затраты при ее решении на основе коучинга.	ПК-10	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролиру- емой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
24	Структура бизнес-процессов. Фазы. Модели различных поколений. ПДПД — цикл. Метод диагностической самооценки с учетом внутреннего потенциала. Бенчмаркинг: определение, функциональный, внешний, внутренний.	ПК-10	Устный опрос
25	Технологии бенчмаркинга и коучинга для совершенствования деятельности организации.	ПК-10	Устный опрос
26	Принцип эволюции «падение ради взлета». Анализ. Стадия спада. Точка перелома. Стадия подъема. Размытые периоды и соответствующие им фундаментальные ошибки. Первый и второй размытые периоды. Особенности.	ПК-10	Устный опрос
27	Истоки, философия, сущность коучинга. Теоретические и методологические основы коучинга. Цели, принципы и виды коучинга.	ПК-10	Устный опрос. Доклады. Тестирование.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Системный коучинг в производственно-технологических процессах» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компе-		Показате.	ли и критерии оцені	ивания результатов	обучения
тенции,	Индикаторы	ниже порогового	пороговый уро-	продвинутый	высокий уровень
этапы осво-	достижения	уровня (неудо-	вень(удовлетвор	уровень	(отлично)
ения компе-	компетенций	влетворительно)	ительно)	(хорошо)	
тенции					
1	2	3	4	5	6
ПК-10,	ПК-10.2	обучающийся не	обучающийся	обучающийся	обучающийся
5 семестр	Обладает	знает значитель-	демонстрирует	демонстрирует	демонстрирует
	навыками под-	ной части про-	знания только	знание материа-	знание материа-
	готовки и	граммного мате-	основного мате-	ла, не допускает	ла, четко и ло-
	представления	риала, плохо	риала, но не зна-	существенных	гично излагает
	руководству	ориентируется в	ет деталей, до-	неточностей; в	материал, хоро-
	отчета об опе-	материале; не	пускает неточ-	целом успешное,	шо ориентирует-
	ративном кон-	умеет применять	ности в форму-	умение приме-	ся в материале,
	троле при	знания об опера-	лировках, нару-	нять знания об	не затрудняется
	управлении	тивном контроле	шает логиче-	оперативном	с ответом при
	человеческими	при управлении	скую последова-	контроле при	видоизменении
	ресурсами	человеческими	тельность в из-	управлении че-	заданий; сфор-
		ресурсами; не	ложении про-	ловеческими ре-	мированное
		владеет навыка-	граммного мате-	сурсами; в целом	умение приме-
		ми подготовки и	риала; в целом	успешное, но	нять знания об
		представления	успешное, но не	содержащее от-	оперативном
		руководству от-	системное уме-	дельные пробе-	контроле при
		чета об опера-	ние применять	лы или сопро-	управлении че-
		тивном контроле	знания об опера-	вождающееся	ловеческими ре-

1		1		
	при управлении	тивном контроле	отдельными	сурсами; успеш-
	человеческими	при управлении	ошибками вла-	ное и системное
	ресурсами	человеческими	дение навыками	владение навы-
		ресурсами; в це-	подготовки и	ками подготовки
		лом успешное,	представления	и представления
		но не системное	руководству от-	руководству от-
		владение навы-	чета об опера-	чета об опера-
		ками подготовки	тивном контроле	тивном контроле
		и представления	при управлении	при управлении
		руководству от-	человеческими	человеческими
		чета об опера-	ресурсами	ресурсами
		тивном контроле		
		при управлении		
		человеческими		
THC 10.2	<u> </u>	ресурсами	~ 0	<u>~</u>
ПК-10.3	обучающийся не	обучающийся	обучающийся	обучающийся
Комплектовать	знает значитель-	демонстрирует	демонстрирует	демонстрирует
диагностиче-	ной части про-	знания только	знание материа-	знание материа-
ский инстру-	граммного мате-	основного мате-	ла, не допускает	ла, четко и ло-
ментарий для	риала, плохо	риала, но не зна-	существенных	гично излагает
решения во-	ориентируется в	ет деталей, до-	неточностей; в	материал, хоро-
просов си-	материале; не	пускает неточ-	целом успешное,	шо ориентирует-
стемного ко-	умеет комплек-	ности в форму-	умение прояв-	ся в материале,
учинга, прояв-	товать диагно-	лировках, нару-	лять коммуника-	не затрудняется
лять коммуни-	стический ин-	шает логиче-	тивную компе-	с ответом при
кативную ком-	струментарий	скую последовательность в из-	тентность в	видоизменении заданий; сфор-
петентность в	для решения вопросов систем-		нахождении до- верительных от-	мированное
нахождении	ного коучинга;	ложении программного мате-	ношений с кли-	умение комплек-
доверительных отношений с	не владеет навы-	риала; в целом	ентом; в целом	товать диагно-
клиентом,	ками находить	успешное, но не	успешное, но	стический ин-
находить кон-	конструктивное	системное уме-	содержащее от-	струментарий
структивное	решение при	ние комплекто-	дельные пробе-	для решения во-
принятии ре-	рассмотрении	вать диагности-	лы или сопро-	просов систем-
шения при рас-	_	ческий инстру-	вождающееся	ного коучинга;
смотрении ор-	ных проблем в	ментарий для	отдельными	успешное и си-
ганизационных	производствен-	решения вопро-	ошибками вла-	стемное владе-
проблем в	но-	сов системного	дение навыками	ние навыками
производ-	технологической	коучинга; в це-	принятия кон-	принятия кон-
ственно-	деятельности	лом успешное,	структивного	структивного
технологиче-		но не системное	решения при	решения при
ской деятель-		владение навы-	рассмотрении	рассмотрении
ности		ками принятия	организацион-	организацион-
		конструктивного	ных проблем в	ных проблем в
		решения при	производствен-	производствен-
		рассмотрении	но-	но-
		организацион-	технологической	технологической
		ных проблем в	деятельности	деятельности
		производствен-		
		но-		
		технологической		
		деятельности		

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Входной контроль

- 1. Методы психологического исследования.
- 2. Межличностные отношения в группах и коллективах.
- 3. Категория общения в психологии.
- 4. Ощущение и восприятие.
- 5. Мышление.
- 6. Воображение.
- 7. Человек: индивид, личность, индивидуальность. Человек и личность.
- 8. Темперамент.
- 9. Характер.
- 10. Психическое состояние человека.
- 11. Субъективный мир психики человека.
- 12. Межличностные отношения в организованном коллективе.

3.2. Доклады

Выполнение данного вида работ позволяет сформировать у обучающегося умения и навыки работы с литературой, электронными базами данных, поиска перспективных направлений для научных исследований, оформления докладов.

Критериями оценивания доклада являются глубина разработки темы и правильность оформления.

Доклад — публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему, вид самостоятельной работы, который используется в учебных и внеаудиторных занятиях и способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Чтобы выступление было удачным, оно должно хорошо восприниматься на слух, быть интересным для слушателей. При выступлении приветствуется активное использование мультимедийного сопровождения доклада (презентация, видеоролики, аудиозаписи). Преподаватель, практикующий такую форму отчетности, заранее предлагает список тем докладов для подготовки обучающихся. При подготовке доклада, в отличие от других видов работ, может использоваться метод коллективного творчества. Преподаватель может дать тему сразу нескольким обучающимся одной группы, использовать метод докладчика и оппонента. Обучающиеся могут подготовить два выступления с противоположными точками зрения и устроить дискуссию. После выступления докладчик и содокладчик, если таковой имеется, должны ответить на вопросы слушателей.

Доклад по данной программе предусмотрен в устной форме.

Этапы подготовки доклада:

- 1. Определение цели доклада (информировать, объяснить, обсудить что-то (проблему, решение, ситуацию и т.п.), спросить совета и т.п.).
- 2. Подбор для доклада необходимого материала из литературных источников.
- 3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
 - 4. Выступление с докладом перед аудиторией в устной форме.

Рекомендуемая тематика докладов по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

Темы докладов, рекомендуемые при изучении дисциплины «Системный коучинг в производственно-технологических процессах»

№ п/п	Темы
1	Влияние внешней среды на эффективность деятельности организации.
1	Этапы процесса персонального консультирования.
2	Надежность. Имидж. Восприятие.
3	Современный подход к системному коучингу
4	Методы, с помощью которых можно уменьшить или полностью устранить сопротив-
	ление в организации

3.3. Тестирование

По дисциплине «Системный коучинг в производственно-технологических процессах» предусмотрено проведение следующих видов тестирования: письменное.

Письменное тестирование.

Письменное тестирование рассматривается как рубежный контроль успеваемости и проводится после изучения определенного раздела дисциплины (входной контроль) и результаты тестирования учитываются при проведении промежуточной аттестации.

Вариант тестового задания:

1. Определите основные элементы коучинга:

- а) клиент-коуч-формат-принципы
- б) клиент-коуч-формат-сессия
- в) инструменты-методы-формат-сессия
- г) модель-формат-инструменты

2. Основателем лайф-коучинга считается

- а) Тимоти Голви
- б) Томас Дж. Леонард
- в) Джон Уитмор
- г) Карл Роджерс
- 3. 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
- 4. Краткосрочен во времени реализации, нацелен на быстрое решение проблемы, носит разовый эффект. Это описание подходит термину:
 - а) Семинар
 - б) Консалтинг
 - в) Навыковыйкоучинг
 - г) Тренинг
 - 5. Основатель психоаналитической теории:
 - а) А. Маслоу
 - б) Т. Голви
 - в) 3. Фрейда.
 - г) К. Роджерс
- 6. 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
- 7. К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей:
 - а) Понимание себя
 - б) Социальная умелость
 - в) Эмпатия
 - г) Самомотивация
 - 8. Кем была разработана модель «логические уровни внимания»:
 - а) Т. Голви
 - б) К. Роджерс
 - в) А. Маслоу
 - г) Р. Дилтс
 - 9. На каком уровне осуществляет управление руководитель:
 - а) на уровне обучения, развития способностей
 - б) на уровне ценностей и убеждений
 - в) на уровне внешнего контекста
- г) на уровне деятельности, осуществляет так называемый поведенческий коучинг
 - 10. Кто управляет на уровне ценностей и убеждений:
 - а) Тренер
 - б) Руководитель
 - в) Учитель
 - г) Ментор

- 11. Какому уровню лидерства соответствует «компетентный менеджер»:
 - а) Первому
 - б) Второму
 - в) Третьему
 - г) Четвертому
 - 12. Кем была основана модель четырехквадратного мышления:
 - а) К. Уилбер
 - б) К. Роджерс
 - в) А. Маслоу
 - г) Р. Дилтс
- 13. Каким аспектом является определение необходимых ресурсов для реализации намеченной цели:
 - а) Первым
 - б) Вторым
 - в) Третьим
 - г) Четвертым
 - 14. 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
- 15. 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»
 - 16. Сколько основных видов организационного коучинга выделяют:
 - а) Один
 - б) Два
 - в) Три
 - г) Четыре
- 17. 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)
 - 18. Кто из перечисленных соратник и последователь М. Эриксона:
 - а) А. Маслоу
 - б) Д. Уитмор
 - в) М. Аткинсон

- г) Р. Дилтс
- 19. 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.
 - 20. Подходом Тимоти Галлви называется:
 - а) «закрытая игра»
 - б) «внешняя игра»
 - в) «внутренняя игра»
 - г) «открытая игра»
 - 21. Транзиционная модель изменения создал:
 - а) У. Бриджес
 - б) Д. Прохазк
 - в) К. Ди Клементе
 - г) К. Левин
 - 22. Первая стадия командной работы, по Дж. Уитмору:
 - а) Сотрудничество
 - б) индивидуальная защита
 - в) вхождение
 - г) коллективная защита
 - 23. Способ наблюдения за происходящим это модель:
 - а) К. Левина
 - б) Т. Галлви
 - в) У. Бриджеса
 - г) Д. Прохазка
- 24. С каких годов понятие коучинга стало употребляться в более широком значении:
 - a) c 50-x
 - б) с 60-х
 - в) с 70-х
 - r) с 80-х
 - 25. Что не относится к целям коучинга:
 - а) новые стратегии поведения и мышления
 - б) технологии партнерского взаимодействия
 - в) новых системы управления
 - г) системы продвинутых техник и технологий достижения целей
 - 26. Когда наблюдается пик IQ:
 - а) в 22 года
 - б) в 18 лет
 - в) в 20 лет
 - г) в 17 лет
- 27. Чьи исследования показали, что коэффициент интеллекта не коррелирует с успешностью в бизнесе:

- а) Д. Гоулмена
- б) Д. Уитмора
- в) М. Аткинсона
- г) У. Бриджеса

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

- а) Сэр Джон Уитмор
- б) Томас Дж. Леонард
- в) Тим Гэллви
- г) К. Левин

29. Одним из основателя коучинга является:

- а) Сэр Джон Уитмор
- б) Томас Дж. Леонард
- в) Тим Гэллви
- г) К. Левин

30. Предтечей коучинга является:

- а) Сэр Джон Уитмор
- б) Томас Дж. Леонард
- в) Тим Гэллви
- г) К. Левин

3.4. Практические занятия

Тематика практических занятий установлена в соответствии с рабочей программой дисциплины «Системный коучинг в производственно-технологических процессах» направления подготовки 27.03.02. Управление качеством, направленность (профиль) Управление качеством в производственно-технологических системах.

Структура, цель и порядок выполнения работ представлены в методических указаниях по дисциплине «Системный коучинг в производственно-технологических процессах».

Перечень тем практических занятий:

- Тема 1. Теория систем в менеджменте по модели ИСО 9004
- Тема 2. Теория потребностей Маслоу и учение о самовыражении
- Тема 3. Персональное консультирование или системный коучинг.
- Тема 4. Принципы менеджмента качества и принцип коучинга.
- Тема 5. Теоретические основы и философия управления качеством.
- Тема 6. Основные технические приемы ведения консультативной беседы.
- Тема 7. Принципы менеджмента качества.
- Тема 8. Техника индивидуально-психологического консультирования.
- Тема 9. Начальник в роли Коуча.
- Тема 10. Консультирование сотрудников организации по проблемам личностного характера.

- Тема 11. Консультирование сотрудников по проблемам межличностных отношений в организации.
 - Тема 12. Консультирование новых сотрудников по проблемам адаптации.
- Тема 13. Консультирование сотрудников по вопросам формирования индивидуального имиджа.
 - Тема 14. Индексы удовлетворенности потребителя.
 - Тема 15. Принципы менеджмента качества и принцип коучинга.
 - Тема 16. Организационные структуры управления.
 - Тема 17. Организационные структуры предприятия.
 - Тема 18. Управление организацией по критерию качества.
 - Тема 19. Психологические принципы и перемены.
 - Тема 20. Психологические принципы и перемены.
 - Тема 21. Теория познания и система углубленных знаний.
 - Тема 22. Теория познания и система углубленных знаний по Э. Дэмингу.
 - Тема 23. Методы СМК, коучинга и реинжиниринга.
 - Тема 24. Методы СМК, коучинга и реинжиниринга.
 - Тема 25. Мотивация и уверенность в себе, как функции менеджмента.
 - Тема 26. Качество и развитие организации.
 - Тема 27. Классификация затрат на качество.
 - Тема 28. Классификация затрат на качество.
- Тема 29. Управление затратами на качество в традиционном менеджменте и в коучинге.
 - Тема 30. Анализ «ценность-затраты».
 - Тема 31. Совершенствование бизнес-процессов бенчмаркинг и коучинг.
 - Тема 32. Структура бизнес-процессов.
- Тема 33. Технологии бенчмаркинга и коучинга для совершенствования деятельности организации.
 - Тема 34. Принцип эволюции «падение ради взлета».
- Тема 35. Возможность роста виртуальной организации при использовании современных способов коучинга.
 - Тема 36. Истоки, философия, сущность коучинга.

3.5. Рубежный контроль

Вопросы рубежного контроля $N \hspace{-.08cm} \underline{\hspace{0.08cm}} 1$

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

- 1. Понятие психологического консультирования. Сфера применения психологического консультирования.
 - 2. Цели и задачи психологического консультирования.
 - 3. Виды психологического консультирования.
 - 4. Условия результативности психологического консультирования.
 - 5. Типы клиентов и работа с ними.

- 6. Качества, необходимые психологу-консультанту. Модель личности эффективного консультанта.
- 7. Влияние профессиональной деятельности на личность консультанта. Синдром эмоционального сгорания и его профилактика.
 - 8. Этические принципы консультанта.
 - 9. Организация и режим работы консультанта в организации.
 - 10. Профессиональная подготовка консультанта: этапы, содержание.
- 11. Основные этапы и процедуры психологического консультирования. Длительность отдельных этапов консультативной беседы.
- 12. Особенности проведения первой встречи, последующих встреч и завершения консультирования.
 - 13. Отказ от консультирования и переадресовка.
- 14. Понятие консультативного контакта. Средства поддержания консультативного контакта.
- 15. Понятие техники психологического консультирования. Основные приемы и техники.
- 16. Первый этап консультативной беседы: знакомство с клиентом и начало беседы.
 - 17. Второй этап консультативной беседы: задачи первой и второй фазы.
 - 18. Расспрос клиента, техники ведения расспроса.
- 19. Понятие консультативной гипотезы. Принципы формулирования консультативной гипотезы.
- 20. Вторая фаза расспроса. Принципы и приемы проверки консультативных гипотез.
- 21. Третий этап консультативной беседы: оказание воздействия. Способы воздействия в рамках консультирования.
 - 22. Четвертый этап консультативной беседы: завершение беседы.
 - 23. Оценка результатов психологического консультирования.
 - 24. Тестирование в практике психологического консультирования.
 - 25. Система улучшения качества Каізеп и коучинг.
- 26. Цепочка взаимосвязанных процессов для принятия управленческих решений в идеологии коучинга.
- 27. Европейская, японская, китайская и индийская традиции в наставничестве.
 - 28. Показатели качества. Путь к рекордам и коучинг.
 - 29. Взгляды на понятия ценности и дефектности деятельности.
- 30. Влияние ценности и стоимости на рыночные возможности современного производителя. Принципы бизнеса Б. Гейтса.
 - 31. Надежность. Имидж. Внимательность.
 - 32. Удовлетворенность. Обратная связь. Коммуникации.
 - 33. Письменное анкетирование. Личное анкетирование. Формы и методы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Различные теоретические подходы и их использование в консульти-

ровании.

- 2. Теоретическая ориентация консультанта и особенности консультативного контакта.
- 3. Консультирование сотрудников по личным проблемам. Типичные проблемы и стратегии работы.
- 4. Консультирование по поводу затруднений в общении. Стратегии работы.
 - 5. Консультирование по поводу разрешения конфликтов по горизонтали.
 - 6. Консультирование по поводу разрешения конфликтов по вертикали.
- 7. Консультирование по проблемам, связанным с адаптацией нового сотрудника к организации.
- 8. Консультирование сотрудников по вопросам формирования индивидуального имиджа.
 - 9. Консультирование сотрудников по вопросам построения карьеры.

Вопросы рубежного контроля № 2

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

- 1. Преимущества и недостатки известных систем управления.
- 2. Методы определения индексов потребительской удовлетворенности.
- 3. Карта профилей потребительской удовлетворенности.
- 4. Европейский индекс удовлетворенности потребителя.
- 5. Модель «барометра» удовлетворенности потребителя.
- 6. Сравнение шведского и немецкого «барометров».
- 7. Концепция Форда-Тейлора «производство это механизм». Концепция «Тойоты»: «производство это организм». Сравнительный анализ.
 - 8. Коучинг в менеджменте.
 - 9. Фазы процесса перемен.
 - 10. Преодоление сопротивления изменениям.
 - 11. Спираль создания и накопления знаний и навыков.
 - 12. Спираль развития системы качества.
 - 13. Системный подход.
 - 14. Система. Оптимизация.
 - 15. Интегрированный и многофункциональный процессы.
 - 16. Теория вариаций.
 - 17. Теория познания.
 - 18. Система анализа и оценки.
 - 19. Основные тенденции реинжиниринга.

Вопросы для самостоятельного изучения

- 1. Иерархическая СУ.
- 2. Линейно-штабная ОС.
- 3. Дивизионная СУ.

- 4. Органическая СУ.
- 5. Бригадная (кросс-функциональная) СУ.
- 6. Проектная СУ.
- 7. Матричная (программно-целевая) СУ.
- 8. Инструменты управления кадрами и коучинг.
- 9. Полномочия и ответственность.
- 10. Оплата работы.
- 11. Роль «тренера» и коуча.
- 12. Причины, почему системы СМК приходят в образование.
- 13. Инструментарий СМК и коучинга.
- 14. Области применения инструментария ТОМ.

Вопросы рубежного контроля № 3

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

- 1. Экономические категории качества и коучинга.
- 2. Классификация затрат на качество и коучинг.
- 3. Структура доходов и затрат на коучинг.
- 4. Стоимость качества высоких достижений. Роль коучинга.
- 5. Практическое использование оценок затрат на качество.
- 6. Использование диаграммы Парето для определения слабых и сильных сторон.
- 7. Деятельность по финансированию затрат на качество и коучинг (алгоритм).
- 8. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
 - 9. Элементы коучинга.
 - 10. Принципы коучинга.
- 11. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей.
 - 12. Этапы коучинга.
 - 13. Структура коучинговой сессии.
- 14. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
- 15. Личность ведомого: основные характеристики ведомого (главные и вспомогательные).
 - 16. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.
- 17. Вторая фаза коучинга планирование деятельности. Задачи фазы планирования.
 - 18. Работа с сопротивлением ведомого.
 - 19. Работа с триангуляцией в коучинге.
- 20. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.
 - 21. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.

- 22. Планирование шагов по достижению целей и сроков их исполнения.
- 23. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
- 24. Задачи коучинга по ходу деятельности.
- 25. Фаза подведения итогов в коучинге.
- 26. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.
- 27. Критерии эффективности коучинга.
- 28. Основные сферы применения коучинга.
- 29. Метод диагностической самооценки для целей коучинга.
- 30. Функциональный бенчмаркинг и коучинг.

Вопросы для самостоятельного изучения

- 1. Основные факторы организационного развития, командообразование.
- 2. Ключевые компетенции коуч-менеджера.
- 3. Оптимизация командного взаимодействия.
- 4. Суть лидерства в стиле коучинг.
- 5. Поведенческие модели, соответствующие определенным уровням в концепции Р. Дилтса.
 - 6. Условия создания коучинговой компании.
 - 7. Основные характеристики эффективной личности.
 - 8. Три парадигмы С. Кови (я-парадигма, ты-парадигма, мы-парадигма).
 - 9. Принцип-центричного руководства.
 - 10. Области применения методологии.

3.6. Промежуточная аттестация

Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Цель проведения экзамена – проверка уровня усвоения знаний и готовности к изучению нового материала.

Вопросы, выносимые на экзамен

- 1. Понятие психологического консультирования. Сфера применения психологического консультирования.
 - 2. Цели и задачи психологического консультирования.
 - 3. Виды психологического консультирования.
 - 4. Условия результативности психологического консультирования.
 - 5. Типы клиентов и работа с ними.
- 6. Качества, необходимые психологу-консультанту. Модель личности эффективного консультанта.
- 7. Влияние профессиональной деятельности на личность консультанта. Синдром эмоционального сгорания и его профилактика.
 - 8. Этические принципы консультанта.

- 9. Организация и режим работы консультанта в организации.
- 10. Профессиональная подготовка консультанта: этапы, содержание.
- 11. Основные этапы и процедуры психологического консультирования. Длительность отдельных этапов консультативной беседы.
- 12. Особенности проведения первой встречи, последующих встреч и завершения консультирования.
 - 13. Отказ от консультирования и переадресовка.
- 14. Понятие консультативного контакта. Средства поддержания консультативного контакта.
- 15. Понятие техники психологического консультирования. Основные приемы и техники.
- 16. Первый этап консультативной беседы: знакомство с клиентом и начало беседы.
 - 17. Второй этап консультативной беседы: задачи первой и второй фазы.
 - 18. Расспрос клиента, техники ведения расспроса.
- 19. Понятие консультативной гипотезы. Принципы формулирования консультативной гипотезы.
- 20. Вторая фаза расспроса. Принципы и приемы проверки консультативных гипотез.
- 21. Третий этап консультативной беседы: оказание воздействия. Способы воздействия в рамках консультирования.
 - 22. Четвертый этап консультативной беседы: завершение беседы.
 - 23. Оценка результатов психологического консультирования.
 - 24. Тестирование в практике психологического консультирования.
- 25. Различные теоретические подходы и их использование в консультировании.
- 26. Теоретическая ориентация консультанта и особенности консультативного контакта.
- 27. Консультирование сотрудников по личным проблемам. Типичные проблемы и стратегии работы.
- 28. Консультирование по поводу затруднений в общении. Стратегии работы.
 - 29. Консультирование по поводу разрешения конфликтов по горизонтали.
 - 30. Консультирование по поводу разрешения конфликтов по вертикали.
- 31. Консультирование по проблемам, связанным с адаптацией нового сотрудника к организации.
- 32. Консультирование сотрудников по вопросам формирования индивидуального имиджа.
 - 33. Консультирование сотрудников по вопросам построения карьеры.
- 34. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
 - 35. Элементы коучинга.
 - 36. Принципы коучинга.
- 37. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей.

- 38. Этапы коучинга.
- 39. Структура коучинговой сессии.
- 40. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
- 41. Личность ведомого: основные характеристики ведомого (главные и вспомогательные).
 - 42. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.
- 43. Вторая фаза коучинга планирование деятельности. Задачи фазы планирования.
 - 44. Работа с сопротивлением ведомого.
 - 45. Работа с триангуляцией в коучинге.
- 46. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.
 - 47. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
 - 48. Планирование шагов по достижению целей и сроков их исполнения.
 - 49. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
 - 50. Задачи коучинга по ходу деятельности.
 - 51. Фаза подведения итогов в коучинге.
 - 52. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.
 - 53. Критерии эффективности коучинга.
 - 54. Основные сферы применения коучинга.

Практическая часть (ситуационные задачи)

Варианты задач

- 1. Приведите конкретные примеры возможного применения методики GROW.
- 2. Проведите мини-исследование, цель которого собрать представления людей о карьере (что такое карьера в вашем понимании, ее место в жизни современного человека).
 - 3. Выделите характеристики и этапы консультации по карьере.
- 4. На примере конкретной ситуации покажите особенности управления развитием человеческих ресурсов как одного из основных факторов повышения конкурентоспособности организации.
- 5. На примере конкретной ситуации покажите особенности построения управленческих коммуникаций как основного средства развития человеческих ресурсов организации.
- 6. Следует ли в беседе с деловым партнером подчеркивать, что только письменное соглашение имеет ценность? Объясните свой ответ
- 7. В коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшества, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по Вашему мнению, ему действовать, чтобы нормализовать обстановку?
 - 8. Назовите классические ошибки управления изменениями.
- 9. Используя диаграммы Парето, определите свои слабые и сильные стороны при усвоении специальных знаний.

- 10. Если мотивация рассматривается как процесс, то на первой стадии происходит: Определение целей потребности, возникновение потребности, поиск путей устранения потребностей, получение вознаграждения
 - 11. Расскажите о расспросе клиента, техники ведения расспроса.
 - 12. Какие существуют способы воздействия в рамках консультирования.
 - 13. Оценка результатов психологического консультирования.
 - 14. Примените SWOT-анализа для проработки личных целей
- 15. Проведите рефрейминг своих проблем (личных, учебных, профессиональных).
- 16. Сформулируйте свои цели (личные, учебные, профессиональные) в соответствии с форматом цели.
 - 17. Определите признаки достижения сформулированных целей.
- 18. Определите стратегии достижения сформулированных целей с использованием известных вам стратегий творчества.
- 19. Определите свои метапрограммы и метапрограммы других людей (например, в учебной группе) с использованием метапрограммного интервью.
 - 20. Определите свой социально-психологический тип.
 - 21. Исследуйте свою систему ценностей и убеждений.
 - 22. Спроектируйте пошаговую технологию своих достижений.
- 23. Организуйте проведение мониторинга достижения своих целей, используя технику шкалирования.
- 24. Продемонстрируйте взаимодействие по выработке и принятию организационных целей в парах «руководитель подчиненный».
- 25. Смоделируйте в микрогруппах ситуацию, требующую организационных изменений и разработайте программу сопровождения этих процессов, используя адекватную модель изменений.

Пример экзаменационного билета

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации ФГБОУ ВО Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова

Кафедра «Технологии производства и переработки продукции животноводства»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине: «Системный коучинг в производственно-технологических процессах»

- 1. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.
- 2. Вторая фаза коучинга планирование деятельности. Задачи фазы.
- 3. Сформулируйте свои цели (личные, учебные, профессиональные) в соответствии с форматом цели.

2 1 2 TH TH	
Зав. кафедрой ТПиПП	Ж

Ф.И.О.		
Дата « »	20	

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний,

умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Системный коучинг в производственно-технологических процессах» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля, фонды контрольных заданий для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2. Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)			Описание
высокий	«отлич- но»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«хоро- шо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовле- твори- тельно»	«зачтено»	«зачтено (удовле- творитель- но)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой,

Уровень		по пятибаллы		Описание
освоения	(пром	ежуточная атт	гестация)	
компетенции				
				допустил погрешности в ответе на эк-
				замене и при выполнении экзаменаци-
				онных заданий, но обладает необхо-
				димыми знаниями для их устранения
				под руководством преподавателя
_	«неудов-	«не зачтено»	«не зачтено	Обучающийся обнаружил пробелы в
	летвори-		(неудовлет-	знаниях основного учебного материа-
	тельно»		ворительно)»	ла, допустил принципиальные ошибки
				в выполнении предусмотренных про-
				граммой практических заданий, не
				может продолжить обучение или к
				профессиональной деятельности по
				окончании образовательной организа-
				ции без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: основных положений концепций всеобщего управления качеством и философии непрерывного совершенствования деятельности организаций.

умения: применять знания вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности.

владение навыками: проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует:
	- знание основных положений концепций всеобщего управления
	качеством и философии непрерывного совершенствования дея-
	тельности организаций, исчерпывающе и последовательно, четко и
	логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не
	затрудняется с ответом при видоизменении заданий;
	- умение применять знания вовлечения персонала организации в
	процессы всеобщего управления качеством и совершенствова-
	ния деятельности, используя современные методы и показатели
	такой оценки;
	- успешное и системное владение навыками чтения и оценки прове-
	дения консультаций для работников по аспектам профессиональ-
	ной деятельности
хорошо	обучающийся демонстрирует:
•	- знание материала основных положений концепций всеобщего
	управления качеством и философии непрерывного совершен-
	ствования деятельности организаций, не допускает существенных
	неточностей;
	- в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение
	применять знания вовлечения персонала организации в процессы
	всеобщего управления качеством и совершенствования деятель-
	ности, используя современные методы и показатели такой оценки;

	- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала основных положений концепций всеобщего управления качеством и философии непрерывного совершенствования деятельности организаций, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение применять знания вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности; - в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности
номнов потровитон но	обучающийся:
неудовлетворительно	 не знает значительной части программного материала основных положений концепций всеобщего управления качеством и философии непрерывного совершенствования деятельности организаций, плохо ориентируется в материале структуры и культуры социально-экономической системы, методики разработки целей на планируемый период, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; не умеет использовать методы и приемы применения знаний вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; обучающийся не владеет навыками чтения и оценки проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено

4.2.2. Критерии оценки доклада

При написании доклада обучающийся демонстрирует:

знания: современные инструменты управления качеством процессов, продукции и услуг, методы оценки прогресса в области улучшения качества.

умения: применять инструменты управления качеством процессов, продукции и услуг, производить оценку и анализ прогресса в области улучшения качества процессов, продукции и услуг.

владение навыками применения современных инструментов управления качеством процессов, продукции и услуг, навыками анализа прогресса в области улучшения качества процессов, продукции и услуг и принятия решений по повышению эффективности функционирования систем менеджмента качества.

отлично	обучающийся демонстрирует: своё мнение по сформулированной
	проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и со-
	ставляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной лите-
	ратуры, статистические сведения, информация нормативно-
	правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком само-
	стоятельной исследовательской работы по теме исследования; мето-
	дами и приемами анализа международно-политической практики.
	Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; пре-
	зентация оформлена правильно.
хорошо	обучающийся демонстрирует: работу, которая характеризуется
	смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложе-
	ния; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или со-
	держания проблемы. Для аргументации приводятся данные отече-
	ственных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследова-
	тельские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пони-
	манием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении
	работы
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: достаточно самостоятельный анализ
JAODITOTO	основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает
	базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы.
	Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допу-
	щено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы,
	оформлении работы
неудовлетвори-	обучающийся: представил сочинение, которое представляет собой
тельно	пересказанный или полностью переписанный исходный текст без
ICJIDHU	каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура
	и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех
	ошибок смыслового содержание раскрываемой проблемы, оформле-
	нии работы

4.2.3. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

знания: основных положений концепций всеобщего управления качеством и философии непрерывного совершенствования деятельности организаций.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: знания теоретического материала дис-
	циплины, в тестовом задании даны правильные ответы на 90-100%
	вопросов, включенных в тест.
хорошо	обучающийся демонстрирует: ориентируется в теоретическом мате-
	риале, владеет терминологией, в тестовых заданиях даны правильные
	ответы на 75-89% вопросов, включенных в тест.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: материал неполно, даны правильные
	ответы на 50-74% вопросов, включенных в тест
неудовлетворительно	обучающийся: набрал менее 50% правильных ответов на вопросы,
	включенные в тест.

4.2.4. Критерии оценки практических занятий

При выполнении практических занятий обучающийся демонстрирует:

знания: основных положений концепций всеобщего управления качеством и философии непрерывного совершенствования деятельности организаний.

умения: применять знания вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности.

владение навыками: проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности.

Критерии оценки выполнения практических занятий

отлично	обучающийся демонстрирует: своё мнение по сформулированной пробле-
	ме, аргументировали его, точно определив ее содержание и составляющие.
	Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистиче-
	ские сведения, информация нормативно-правового характера. Продемон-
	стрировано знание и владение навыком самостоятельной исследователь-
	ской работы по теме исследования; методами и приемами анализа между-
	народно-политической практики. Фактических ошибок, связанных с пони-
	манием проблемы, нет. Тетрадь заполнена в соответствии с требованиями
	практической работы.
хорошо	обучающийся демонстрирует: смысловую цельность, связность и последо-
-	вательность изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении
	смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные
	отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследова-
	тельские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием
	проблемы, нет. Тетрадь заполнена в соответствии с требованиями практи-
	ческой работы.
удовлетвори-	обучающийся демонстрирует: достаточно самостоятельный анализ основ-
тельно	ных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых ос-
	нов и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные
	источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смыс-
	ле или содержании проблемы. Тетрадь заполнена в соответствии с требова-
	ниями практической работы не до конца или с 2 ошибками.
неудовлетво-	у обучающегося: работа представляет собой пересказанный или полностью
рительно	переписанный исходный текст без каких-либо комментариев, анализа. Не
	раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три
	или более трех ошибок смыслового содержание раскрываемой проблемы.
	Тетрадь не заполнена или заполнена неправильно.

4.2.4. Критерии оценки самостоятельных работ

При выполнении самостоятельных работ обучающийся демонстрирует:

знания: современные инструменты управления качеством процессов, продукции и услуг, методы оценки прогресса в области улучшения качества.

умения: применять знания вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности.

владение навыками: проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности.

Критерии оценки выполнения самостоятельных работ

отлично	обучающийся демонстрирует: ответ показывая глубокое и система-
	тическое знание всего программного материала и структуры кон-
	кретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекци-
	онного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся
	демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-
	понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответ-
	ствующей научной области. Знание основной литературы и знаком-
	ство с дополнительно рекомендованной литературой.
хорошо	обучающийся демонстрирует: ответ показывая глубокое и система-
	тическое знание всего программного материала и структуры кон-
	кретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекци-
	онного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся
	демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-
	понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответ-
	ствующей научной области. Знание основной литературы и знаком-
	ство с дополнительно рекомендованной литературой.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: фрагментарные, поверхностные зна-
	ния важнейших разделов программы и содержания лекционного
	курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата
	и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с реко-
	мендованной литературой; частичные затруднения с выполнением
	предусмотренных программой заданий; стремление логически опре-
	деленно и последовательно изложить ответ.
неудовлетворительно	обучающийся демонстрирует: незнание, либо отрывочное представ-
	ление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала;
	неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической
	связи в ответе.

Разработчик(и): доцент, Тяпаев Т.Б.