

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович  
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет  
Дата подписания: 19.09.2024 15:09:31  
Уникальный программный код:  
528682d78e671e556ab07f01fe1ba2172f735a12



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой

/Молчанов А.В./

« 21 » мая 2021 г.

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

<b>Дисциплина</b>	<b>Системный коучинг в производственно-технологических процессах</b>
<b>Направление подготовки</b>	<b>27.03.02 Управление качеством</b>
<b>Направленность (профиль)</b>	<b>Управление качеством в производственно-технологических системах</b>
<b>Квалификация выпускника</b>	<b>Бакалавр</b>
<b>Нормативный срок обучения</b>	<b>4 года</b>
<b>Форма обучения</b>	<b>Очная</b>
<b>Кафедра-разработчик</b>	<b>Технология производства и переработки продукции животноводства</b>
<b>Ведущий преподаватель</b>	<b>Тяпаев Т.Б.</b>

**Разработчик: доцент Тяпаев Т.Б.**

**Саратов 2021**

## Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
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	10
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования	24

## 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»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
ПК-10	Способен разрабатывать проекты методик и локальных нормативных актов по обучению работников организации в области качества, консультировать и прививать работникам навыки по аспектам своей профессиональной деятельности	<p>ПК-10.2 Обладает навыками подготовки и представления руководству отчета об оперативном контроле при управлении человеческими ресурсами</p> <p>ПК-10.3 Комплектовать диагностический инструментарий для решения вопросов системного коучинга, проявлять коммуникативную компетентность в нахождении доверительных отношений с клиентом, находить конструктивное принятие решения при рассмотрении организационных проблем в производственно-технологической деятельности.</p>	5	лекции, практические занятия	устный опрос, письменный опрос, доклады, тестирование, собеседование, самостоятельная работа

### Профиль подготовки «Управление качеством в производственно-технологических системах»

Компетенция ПК-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

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного 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 теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	
6	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	вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
7	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 заданий	банк тестовых заданий

### Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
1	<b>Персональное консультирование или системный коучинг.</b> О системе коучинга. Краткая последовательность действий связки «коуч-ведомый» в системном коучинге	ПК-10	Письменный опрос
2	<b>Теория потребностей Маслоу и учение о самовыражении.</b> 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	<b>Принципы менеджмента качества и принцип коучинга.</b> На примере виртуальной организации описать действие основных принципов СМК и принципов коучинга.	ПК-10	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
4	<b>Теоретические основы и философия управления качеством.</b> Диалектика развития Гегеля. Принцип И.А. Ильина и теория совести Вл. Лефевра.	ПК-10	Устный опрос
5	<b>Основные технические приемы ведения консультативной беседы.</b> Вербальные и невербальные параметры консультативного контакта.	ПК-10	Устный опрос
6	<b>Техника индивидуально-психологического консультирования.</b> Представление об этапах консультативной беседы и специфика консультативного контакта в различных теоретических подходах к консультированию.	ПК-10	Устный опрос
7	<b>Начальник в роли Коуча.</b> Суть перемен. Суть коучинга. Эффективные вопросы.	ПК-10	Устный опрос
8	<b>Консультирование сотрудников организации по проблемам личностного характера.</b> Коррекция самооценки, повышение уверенности в себе.	ПК-10	Устный опрос
9	<b>Консультирование новых сотрудников по проблемам адаптации.</b> Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации. Проблема группового давления и типы реакции на него	ПК-10	Устный опрос
10	<b>Консультирование сотрудников по вопросам формирования индивидуального имиджа.</b> 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. Самостоятельная работа
11	<b>Индексы удовлетворенности потребителя.</b> Выявление основных потребительские предпочтений.	ПК-10	Устный опрос
12	<b>Организационные структуры управления.</b> 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	<b>Организационные структуры предприятия.</b> Предложить схему организационной структуры виртуального предприятия с использованием принципов СМК и принципа коучинга и определить ее преимущества и недостатки.	ПК-10	Устный опрос
14	<b>Управление организацией по критерию качества.</b> Концепция Форда-Тейлора «производство – это механизм». Концепция «Той-	ПК-10	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой 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	<b>Психологические принципы и перемены.</b> 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	<b>Теория познания и система углубленных знаний.</b> Проведение «мозгового штурма» для решения проблем, мешающих студентам в учебном процессе.	ПК-10	Устный опрос
17	<b>Теория познания и система углубленных знаний по Э. Дэмингу.</b> Спираль создания и накопления знаний. Спираль развития системы качества. Интегрированный и многофункциональный процессы. Теория вариаций. Психология.	ПК-10	Устный опрос
18	<b>Методы СМК, коучинга и реинжиниринга.</b> Использование диаграммы Парето для определения своих слабых и сильных сторон при усвоении специальных знаний.	ПК-10	Устный опрос
19	<b>Мотивация и уверенность в себе, как функции менеджмента.</b> Традиционный подход к определению «оптимальной» стоимости качества. Влияние новых реальностей.	ПК-10	Устный опрос
20	<b>Качество и развитие организации.</b> Провести расчет затрат на качество в виртуальной организации с учетом применения коучинга.	ПК-10	Устный опрос. Самостоятельная работа
21	<b>Классификация затрат на качество.</b> 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	<b>Управление затратами на качество в традиционном менеджменте и в коучинге.</b> Деятельность по финансированию затрат на качество (алгоритм). Затраты на соответствие. Издержки на несоответствие.	ПК-10	Устный опрос
23	<b>Анализ «ценность-затраты».</b> 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 контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
24	<b>Структура бизнес-процессов.</b> Фазы. Модели различных поколений. ПДПД – цикл. Метод диагностической самооценки с учетом внутреннего потенциала. Бенчмаркинг: определение, функциональный, внешний, внутренний.	ПК-10	Устный опрос
25	<b>Технологии бенчмаркинга и коучинга</b> для совершенствования деятельности организации.	ПК-10	Устный опрос
26	<b>Принцип эволюции «падение ради взлета».</b> 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	<b>Истоки, философия, сущность коучинга.</b> 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 компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
ПК-10, 5 семестр	ПК-10.2 Обладает навыками подготовки и представления руководству отчета об оперативном контроле при управлении человеческими ресурсами	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале; не умеет применять знания об оперативном контроле при управлении человеческими ресурсами; не владеет навыками подготовки и представления руководству отчета об оперативном контроле	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; в целом успешное, но не системное умение применять знания об опера-	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей; в целом успешное, умение применять знания об оперативном контроле при управлении человеческими ресурсами; в целом успешное, но содержащее отдельные проблемы или сопро-	обучающийся демонстрирует знание материала, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; сформированное умение применять знания об оперативном контроле при управлении че-



		при управлении человеческими ресурсами	тивном контроле при управлении человеческими ресурсами; в целом успешное, но не системное владение навыками подготовки и представления руководству отчета об оперативном контроле при управлении человеческими ресурсами	отдельными ошибками владение навыками подготовки и представления руководству отчета об оперативном контроле при управлении человеческими ресурсами	сурсами; успешное и системное владение навыками подготовки и представления руководству отчета об оперативном контроле при управлении человеческими ресурсами
	ПК-10.3 Комплектовать диагностический инструментарий для решения вопросов системного коучинга, проявлять коммуникативную компетентность в нахождении доверительных отношений с клиентом, находить конструктивное решение при рассмотрении организационных проблем в производственно-технологической деятельности	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале; не умеет комплектовать диагностический инструментарий для решения вопросов системного коучинга; не владеет навыками находить конструктивное решение при рассмотрении организационных проблем в производственно-технологической деятельности	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; в целом успешное, но не системное умение комплектовать диагностический инструментарий для решения вопросов системного коучинга; в целом успешное, но не системное владение навыками принятия конструктивного решения при рассмотрении организационных проблем в производственно-технологической деятельности	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей; в целом успешное, умение проявлять коммуникативную компетентность в нахождении доверительных отношений с клиентом; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками принятия конструктивного решения при рассмотрении организационных проблем в производственно-технологической деятельности	обучающийся демонстрирует знание материала, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; сформированное умение комплектовать диагностический инструментарий для решения вопросов системного коучинга; успешное и системное владение навыками принятия конструктивного решения при рассмотрении организационных проблем в производственно-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 сопротивление 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) Навыковый коучинг
- г) Тренинг

**5. Основатель психоаналитической теории:**

- а) А. Маслоу
- б) Т. Голви
- в) З. 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 четырехквadrатного 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:**

а) с 50-х

б) с 60-х

в) с 70-х

г) 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 личного 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. Демингу.

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 № 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 Kaizen 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 TQM.

### **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 распросе клиента, техники ведения распроса.
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.

Зав. кафедрой ТПиППЖ

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
<b>высокий</b>	«отлично»	«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
<b>базовый</b>	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
<b>пороговый</b>	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	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 освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)			Описание
				допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации 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

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знание основных положений концепций всеобщего управления качеством и философии непрерывного совершенствования деятельности организаций, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</li> <li>– умение применять знания вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности, используя современные методы и показатели такой оценки;</li> <li>– успешное и системное владение навыками чтения и оценки проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности</li> </ul>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знание материала основных положений концепций всеобщего управления качеством и философии непрерывного совершенствования деятельности организаций, не допускает существенных неточностей;</li> <li>– в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение применять знания вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности, используя современные методы и показатели такой оценки;</li> </ul>

	- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности
<b>удовлетворительно</b>	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- в целом успешное, но не системное умение применять знания вовлечения персонала организации в процессы всеобщего управления качеством и совершенствования деятельности;</li> <li>- в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки проведения консультаций для работников по аспектам профессиональной деятельности</li> </ul>
<b>неудовлетворительно</b>	обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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</li> </ul>

#### 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.

#### Критерии оценки доклада

<b>отлично</b>	обучающийся демонстрирует: своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа международно-политической практики. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; презентация оформлена правильно.
<b>хорошо</b>	обучающийся демонстрирует: работу, которая характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы
<b>удовлетворительно</b>	обучающийся демонстрирует: достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы
<b>неудовлетворительно</b>	обучающийся: представил сочинение, которое представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы, оформлении 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

<b>отлично</b>	обучающийся демонстрирует: знания теоретического материала дисциплины, в тестовом задании даны правильные ответы на 90-100% вопросов, включенных в тест.
<b>хорошо</b>	обучающийся демонстрирует: ориентируется в теоретическом материале, владеет терминологией, в тестовых заданиях даны правильные ответы на 75-89% вопросов, включенных в тест.
<b>удовлетворительно</b>	обучающийся демонстрирует: материал неполно, даны правильные ответы на 50-74% вопросов, включенных в тест
<b>неудовлетворительно</b>	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 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 выполнения практических занятий

<b>отлично</b>	обучающийся демонстрирует: своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа международно-политической практики. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Тетрадь заполнена в соответствии с требованиями практической работы.
<b>хорошо</b>	обучающийся демонстрирует: смысловую цельность, связность и последовательность изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Тетрадь заполнена в соответствии с требованиями практической работы.
<b>удовлетворительно</b>	обучающийся демонстрирует: достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Тетрадь заполнена в соответствии с требованиями практической работы не до конца или с 2 ошибками.
<b>неудовлетворительно</b>	у обучающегося: работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких-либо комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания 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

<b>отлично</b>	обучающийся демонстрирует: ответ показывая глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой.
<b>хорошо</b>	обучающийся демонстрирует: ответ показывая глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой.
<b>удовлетворительно</b>	обучающийся демонстрирует: фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.
<b>неудовлетворительно</b>	обучающийся демонстрирует: незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Разработчик(и):** доцент, *Тяпаев Т.Б.*

  
 (подпись)