

«

»

“ ”

“ ”

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Коуч-менеджмент

: 38.04.02

,

:

: 2,

: 3

		3
1	()	3
2		108
3	, .	79
4	, .	18
5	, .	54
6	, .	0
7	, .	20
8	, .	2
9	, .	5
10	, .	29
11	(, ,)	
12		

(): 38.04.02

322 30.03.2015 ., : 15.04.2015 .

: 1,

(): 38.04.02

, 5/1 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

, . . .

:

,

:

. . .

1.

1.1

Компетенция ФГОС: ОК.3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; в части следующих результатов обучения:	
1.	
2.	
3.	
2.	
3.	
Компетенция ФГОС: ПК.1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; в части следующих результатов обучения:	
2.	-
3.	-
2.	-
3.	-
Компетенция НГТУ: ПК.12.В/ОУ способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; в части следующих результатов обучения:	
3.	-

2.

2.1

(, , ,)	
-----------	--

.1. 2			
-			
1.знать методы и способы организации деятельности службы коуч-консультирования			; ;
.1. 3			-
2.знать методологические основы коуч-консультирования			; ;
.1. 2			-
3.уметь создавать регламенты коуч-консультирования сотрудников			; ;
.1. 3			-
4.уметь разрабатывать программы коуч-консультирования персонала организации			; ;
.3. 1			
5.знать методологические основы коучинга			; ;
.3. 2			
6.знать методики способствующие раскрытию творческого потенциала			; ;
.3. 3			
7.знать способы развития осознанности к построению и планированию карьеры			; ;
.3. 2			

8.уметь применять на практике техники коучинга					;	;
.3. 3						
9.уметь использовать методики творческого принятия решений					;	;
.12. / . 3 -						
10.уметь разрабатывать стандарты коуч-менеджмента в рамках корпоративной стратегии развития организации					;	;

3.

3.1

: 3						
:						
1. -	0	2	1, 10, 2, 3, 4			;
2. -	0	4	1, 10, 2, 3, 8			;
:						
3.	0	4	3, 4, 5, 6			;
4.	0	4	2, 4, 6, 7, 8, 9			;
:						
5. -	0	2	10, 2, 5, 6, 8, 9			
6.	0	2	1, 2, 4, 6, 7, 9			

3.2

: 3						
:						
1. -	2	6	10, 2, 3			-
2. -	2	6	1, 2, 4			-
:						
3.	2	8	2, 6, 9			
4. -	4	8	2, 5, 8, 9			-

8.	-	2	5	5, 6, 7, 8, 9	
:					
5.	-	4	8	2, 5, 7, 8, 9	-
6.	-	2	8	10, 3, 5, 8	-
7.	-	2	5	10, 6, 7, 8, 9	-

4.

: 3				
1		1, 2, 5, 6, 7	20	4
<p>[]: - / ; - , [2013]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#.</p>				
2		3, 8, 9	7	0
<p>: []: - / ; - , [2013]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#.</p>				
3		10, 2, 4, 8	2	1
<p>: []: - / ; - , [2013]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#.</p>				

5.

(. 5.1).

5.1

	-
	e-mail;
	e-mail;
	e-mail
	e-mail;

5.2

1	<p>Краткое описание применения: моделирование проблемной ситуации; командное обсуждение проблемы; распределение ролей и проект сценария; определение модераторов; решение проблемы.</p>
---	--

2	-
Краткое описание применения: демонстрация техники; актуализация; отработка в подгруппах или индивидуально	

6.

(), - 15- ECTS.
. 6.1.

6.1

	.	
: 3		
<i>РГЗ:</i>	40	80
-		
<i>Зачет:</i>	10	20
-		

6.2

6.2

.3	1.		+
	2.		+
	3.		+
	2.		+
	3.		+
.1	2.	-	+
	3.	-	+
	2.	-	+
	3.	-	+
	.12. / 3.	-	+

1

7.

1. Электронная библиотека «Юрайт» [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. - [Россия], 2017. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - Загл. с экрана.
2. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. - М., 2012
1. ЭБС Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. - [Россия], 2011. - Режим доступа: <http://znanium.com>. - Загл. с экрана.
2. Джордж Р. Консультирование: теория и практика : [пер. с англ.] / Рики Джордж, Тереза Кристиан. - М., 2002. - 447 с.
3. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / сост.: Л. Кроль, Е. Пуртова. - М., 2002. - 419 с.
4. Блинов А. О. Управленческий консалтинг корпоративных организаций : учебник для вузов / А. О. Блинов, Г. А. Бутырин, Е. В. Добренькова ; Моск. гос. ун-т. - М., 2002. - 192 с. : табл., схемы. - Глоссарий: с. 139-192.
5. Дилтс Р. Коучинг с помощью НЛП / Роберт Дилтс ; [пер. с англ. С. Комарова]. - СПб., 2004. - 252 с.
6. Добротворский И. Л. Самоменеджмент. Эффективные технологии : Практическое руководство для решения повседневных проблем / И. Л. Добротворский. - М., 2003. - 267 с. : табл.
7. Долина Н. В. Преподаватель как коуч / Н. В. Долина, А. А. Андреев // Высшее образование в России. - 2011. - № 8/9. - С. 73-78..
8. Лещенко С. И. Проблемы интеграции субъектов профессионального образования в современных условиях / С. И. Лещенко, В. Л. Перминов // Инновации в образовании. - 2013. - № 1. - С. 4-23..
9. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент. Взгляд клинициста : пер. с англ. / Л. Тобиас. - М., 1999. - 150 с.
10. Мишурова И. В. Менеджмент профессиональных услуг: стратегия и тактика : учебно-практическое пособие для рук. и специалистов консалтинговых фирм, студентов и преподавателей вузов / И. В. Мишурова, Н. А. Лысенко. - М., 2004. - 172 с. : ил.
11. Уитмор Д. Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом : практическое пособие : пер. с англ. / Джон Уитмор. - М., 2001. - 160 с. : ил.
12. ЭКБСОН [Электронный ресурс] : информационная система. - Россия, 2014. - Режим доступа: <http://www.vlibrary.ru/>. - Загл. с экрана.

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
5. :

8.

8.1

1. Серебрянникова О. А. Коучинг [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2013]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#. - Загл. с экрана.

8.2

1 Microsoft Windows

2 Microsoft Office

9.

-

1	UPS 1000VA Smart APC USB	;

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра производственного менеджмента и экономики энергетики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н., профессор М.В. Хайруллина
“ ____ ” _____ ____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Коуч-менеджмент

Образовательная программа: 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа:
Производственный менеджмент в энергетике и электромашиностроении

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Коуч-менеджмент приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.3/П готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	з1. знать методологические основы коучинга	Коуч -компетентность менеджера Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами Коуч-инструментарий в деловых коммуникациях Проектирование коуч-сессии Структура и составные части коуч-сессии	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 1;2; 5; 6; 7; 8; 9
ОК.3/П	з2. знать методики способствующие раскрытию творческого потенциала	Инструменты коуч-сессии Коучинг персонала и развитие осознанности Коучинговый подход к коммуникациям на предприятии Коуч-инструментарий в деловых коммуникациях	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 4; 8; 9; 32; 34
ОК.3/П	з3. знать способы развития осознанности к построению и планированию карьеры	Коучинг персонала и развитие осознанности Коучинговый подход к коммуникациям на предприятии	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 6; 17; 21; 36; 37
ОК.3/П	у2. уметь применять на практике техники коучинга	Инструменты коуч-сессии Коуч -компетентность менеджера Коуч-инструментарий в деловых коммуникациях	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 7...13
ОК.3/П	у3. уметь использовать методики творческого принятия решений	Инструменты коуч-сессии Коуч - диалог как средство коммуникации Коуч - компетентность менеджера Коуч-инструментарий в деловых коммуникациях	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 15...31
ПК.1/ОУ способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	з2. знать методы и способы организации деятельности службы коуч-консультирования	Коуч-консультирование на службе предприятия Методологические основы коуч-консультирования на предприятии Программы коуч-консультирования: способы разработки	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 1...21
ПК.1/ОУ	з3. знать методологические основы коуч-консультирования	Коуч - диалог как средство коммуникации Коуч - компетентность менеджера Коучинговый подход к коммуникациям на предприятии Методологические основы коуч-консультирования на предприятии Программы коуч-консультирования:	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 10-16; 25; 27; 30; 37

		способы разработки Регламенты коуч-консультирования персонала на предприятии Структура и составные части коуч-сессии		
ПК.1/ОУ	у2. уметь создавать регламенты коуч-консультирования сотрудников	Проектирование коуч-сессии Регламенты коуч-консультирования персонала на предприятии	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 19...24
ПК.1/ОУ	у3. уметь разрабатывать программы коуч-консультирования персонала организации	Программы коуч-консультирования: способы разработки	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 11...27
ПК.12.В/ОУ способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	у3. уметь разрабатывать стандарты коуч-менеджмента в рамках корпоративной стратегии развития организации	Инструменты коуч-сессии Проектирование коуч-сессии Регламенты коуч-консультирования персонала на предприятии	РГЗ(Р)	Зачет, вопросы 6; 17...21; 36; 37

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 3 семестре - в форме зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.3/П, ПК.1/ОУ, ПК.12.В/ОУ.

Зачет проводится в форме письменного тестирования, варианты теста составляются из вопросов, приведенных в паспорте зачета, позволяющих оценить показатели сформированности соответствующих компетенций

Зачет проводится в виде письменного теста, который включает в себя вопросы с несколькими вариантами ответов, один из которых является верным. Тест представляет собой бланк с вопросами и ячейками для отметок, который подготавливается и распечатывается преподавателем. Бланки раздаются студентам в аудитории непосредственно перед зачётным занятием. Студент, получив бланк теста, читает вопрос, выбирает правильный вариант ответа, делает отметку в ячейки напротив вопроса.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 3 семестре обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (работа) (РГЗ(Р)). Требования к выполнению РГЗ(Р), состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ(Р).

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.3/П, ПК.1/ОУ, ПК.12.В/ОУ, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт зачета

по дисциплине «Коуч-менеджмент», 3 семестр

1. Методика оценки

Зачёт проводится в виде письменного теста, который включает в себя 2 блока:

- блок 1 (1-11 задание) включает 11 заданий на проверку базовых знаний по тематике изучаемой дисциплины с альтернативным ответом, один из которых правильный;
- блок 2 (12-14 задание) содержит 3 задания на дополнение и установление соответствий.

Тест представляет собой бланк с вопросами и ячейками для отметок, который подготавливается и распечатывается преподавателем. Тест состоит из 14 заданий. Для стандартной учебной группы подготавливается 5-7 вариантов теста.

Бланки раздаются студентам в аудитории непосредственно перед зачётным занятием. Студент, получив бланк теста, читает вопрос, выбирает правильный вариант ответа, делает отметку в ячейки напротив вопроса. По истечении отведённого на зачётный тест времени, студент сдаёт бланк преподавателю на проверку.

Пример теста для зачета

Блок 1

1. Определите основные элементы коучинга:

- клиент-коуч-формат-принципы
- клиент-коуч-формат-сессия
- инструменты-методы-формат-сессия
- модель-формат-инструменты

2. Основателем лайф-коучинга считается

- Тимоти Голви
- Томас Дж. Леонард
- Джон Уитмор
- Карл Роджерс
- Фернандо Флорес
- Курт Левин

3. Коучинг оформился в самостоятельное направление:

- в России в конце 1990-х
- в США в конце 1940-х
- в самом начале времен (еще в библейские времена)
- в США в конце 1970-х

4. Краткосрочен во времени реализации, нацелен на быстрое решение проблемы, носит разовый эффект. Это описание подходит термину:

- Семинар
- Консалтинг
- Навыковый коучинг
- Тренинг

5. Основатель психоаналитической теории:

- А. Маслоу
- Т. Голви
- З. Фрейда.
- К. Роджерс

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

- Ситуативный коучинг
- Транзитивный коучинг
- Административный коучинг
- Традиционный коучинг

7. К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей:

- Понимание себя
- Социальная умелость
- Эмпатия
- Самомотивация

8. Кем была разработана модель «логические уровни внимания»:

- Т. Голви
- К. Роджерс
- А. Маслоу
- Р. Дилтс

9. На каком уровне осуществляет управление руководитель:

- на уровне обучения, развития способностей
- на уровне ценностей и убеждений
- на уровне внешнего контекста
- на уровне деятельности, осуществляет так называемый поведенческий коучинг

10. Кто управляет на уровне ценностей и убеждений:

- Тренер
- Руководитель
- Учитель
- Ментор

11. Какому уровню лидерства соответствует «компетентный менеджер»:

- Первому
- Второму
- Третьему
- Четвертому

Блок 2

12. Установите правильное соответствие

«Институт Эссален»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Тимоти Голви
«Внутренняя игра»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Майкл Мёрфи
Трансформация	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Вернер Эрхард
Персональный коучинг	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Фернандо Флорес

13. Дополните утверждение верной формулировкой: «В беседе коучингового формата нет ... (А) ..., а есть ... (В) ...»

(А)	(В)
<input type="checkbox"/> провала	<input type="checkbox"/> эквилибристика
<input type="checkbox"/> напряжения	<input type="checkbox"/> верификация
<input type="checkbox"/> эмоций	<input type="checkbox"/> обратная связь
<input type="checkbox"/> юмора	<input type="checkbox"/> ретикуляция

14. Установите правильное соответствие

Задаёт вопросы и использует только ваш опыт	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	психотерапевт
Задаёт вопросы и использует чужой/свой опыт	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	коуч
Даёт ответы и использует только ваш опыт	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	тренер; консультант
Даёт ответы и использует чужой/свой опыт	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	психометрические тесты

2. Критерии оценки

Блок 1 включает 11 заданий с альтернативным ответом, один из которых правильный. За каждый верно выбранный ответ выставляется 1 балл. Максимальное количество баллов этого блока - 11.

Блок 2 содержит 3 задания на дополнение и установление соответствий. За каждый верный ответ выставляется 3 балла. Если в ответе содержится 1 ошибка, то выставляется 1 балл. За ответ, содержащий 2 и более ошибок, выставляется 0 баллов. Максимальное количество баллов данного блока - 9.

Максимальное количество баллов по всем заданиям оставляет 20 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

Вопросы к зачету по дисциплине «Коуч-менеджмент»

1. Коучинг. Истоки коучинга. Индивидуальное бизнес-консультирование.
2. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.
3. Техники и методы нейро-лингвистического программирования (НЛП). Эффективный коучинг.
4. Установление целей и правильная формулировка результатов, управление внутренними результатами, перекрестное отображение ресурсов и обеспечение высококачественной обратной связи.
5. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).

6. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).
7. Определение целей коуч-сессии. Вопросы для постановки целей.
8. Хорошо сформулированные цели как инструментарий коучинга. Рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели.
9. Принципы коучинга. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
10. Сравнительный анализ и «перекрестное картирование». Формат сравнительного анализа.
11. Обратная связь методом 360 градусов.
12. Сравнение обратной связи методом 360 градусов и других инструментов измерения.
13. Использование и применение обратной связи методом 360 градусов.
14. Саморазвитие и индивидуальное консультирование. Командообразование.
15. Управление эффективностью работы. Обратная связь методом 360 градусов и Тотальное управление качеством. Сбор данных, форматы и создание отчетов.
16. Практика применения обратной связи методом 360 градусов для стимулирования и диагностики изменений корпоративной культуры.
17. Этапы сессии коучинга. Заполнение заявки. Подготовка к сессии коучинга.
18. Применение метода GROW. Определение целей коуч-сессии. Выявление реалий, вариантов решения проблемы. Подведение итогов.
19. Рекомендации по использованию метода GROW.
20. Т.О.Т.Е. (Проверка - Действие - Проверка - Выход). Моделирование способностей. Инструментарий обучения.
21. Совместное обучение. Процесс совместного обучения.
22. Сосредоточение на обратной связи вместо «неудачи». Основные позиции восприятия в коммуникации и взаимоотношениях.
23. Коучинг как «подслушивание» чужого мыслительного процесса. Транспонирование - главный прием коуч-консультанта.
24. Использование транспонирования для выявления внутренних проблем.
25. Коучинг как беседа о мобильности. Беседа об осознании.
26. Беседа о выборе. Беседа о доверии. Функции коуч-консультанта во внутренней игре.
27. Блок приемов коуч-консультанта по методу внутренней игры. Обратная связь. Сам себе коуч-консультант. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.
28. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
29. Кодекс чести коуча.
30. Формат пробуждения к свободе. Двойные связи. Выход из двойных связей. Создание позитивной двойной связи.
31. Уровни обучения и изменения по Бейтсону. Стратегии выживания.
32. Обеспечение уровней поддержки. Семь уровней поддержки предоставляемой коучем.
33. Логические уровни обучения и изменения. Развитие теории «Нейро-лингвистических уровней».
34. Нейро-лингвистические уровни и нервная система. План действий коуча.
35. Самокоучинг.
36. Коучинг групп и команд.
37. Коучинг первых лиц.

Паспорт расчетно-графического задания (работы)

по дисциплине «Коуч-менеджмент», 3 семестр

1. Методика оценки

Для закрепления материала, изучаемого студентами на семинарских занятиях, им предлагается выполнить РГЗ с индивидуальными вариантами для каждого студента. Срок сдачи определяется в начале последнего месяца семестра. После сдачи на проверку печатного варианта РГЗ студенты обязаны защитить свою работу в форме презентации перед аудиторией.

Целью выполнения расчетно-графического задания является закрепление практических навыков самостоятельного решения конкретной исследовательской задачи, выбранной в рамках учебной дисциплины и умение пользоваться научно-методической, справочной литературой и другими источниками.

Требования к выполнению РГЗ(Р)

1.1. Общие требования:

РГЗ оформляется в соответствии с ГОСТ 7.32-2001, ГОСТ 7.1-2003, ГОСТ 7.82-2001, ГОСТ Р 7.0.5-2008 и указаниями преподавателя.

1.2. Работа должна иметь:

Введение;

Приложения (таблицы, рисунки и т.п.) исходя из специфики исследовательской работы.

1.3. Требования к оформлению текста:

Электронная версия выполняется в формате Microsoft Word

Поля: левое – 20 мм, правое – 1, верхнее – 1,5, нижнее – 1,5 мм.

Основной текст – шрифт Times New Roman, кегль 14.

Заголовки – по центру, прописной полужирный шрифт Times New Roman, кегль 14.

Заголовок таблицы – с левой стороны таблицы, без отступа, шрифт строчной, полужирный Times New Roman, кегль 11.

Подрисуночные надписи – Times New Roman, кегль 14.

Интервал:

- между строками – 1;

- между заголовками и текстом – 1;

- внутри таблиц – 1.

Абзацный отступ – 1,25 см.

Выравнивание основного текста – по ширине. Переносы не допускаются.

Нумерация страниц – середина нижнего поля. Нумерация начинается с третьей страницы.

2. Критерии оценки

- Работа считается **не выполненной**, если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы, отсутствует анализ объекта. Допущено более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы, а также оформления работы. Оценка составляет 0-49 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если студент проводит 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, а также оформлении работы. Оценка составляет 50-60 баллов.

- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если работа 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. Оценка составляет 61 - 72 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если студент выразил 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. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа международно-политической практики. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; работа оформлена правильно. Оценка составляет 73-80 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ(Р) учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Примерный перечень тем РГЗ(Р)

1. История коучинга в России и за рубежом. Основные школы коучинга.
2. Коучинг. Основные виды коучинга.
3. Современные концепции управления персоналом. Коучинг в управлении персоналом.
4. Новейшие тенденции в системе мотивации персоналом.
5. Коучинг в организации. Виды, формы и форматы коучинга в организации.
6. Коуч-компетентность руководителя. Менеджер-тренер.
7. Управление развитием и изменениями. Формирование культуры непрерывного совершенствования.
8. Управление развитием и изменениями. Взаимосвязь личной и организационной
9. эффективности.
10. Коучинг управленческой команды.
11. Коучинг личной эффективности и лидерства.
12. Коучинг как инструмент управления. Основные навыки коучинга.
13. Коучинг - технология ускоренного обучения и развития персонала.
14. Коучинг руководителя. Духовные ценности в управлении.
15. Коучинг как инструмент профессионального развития и управления персоналом.
16. Эффективные коммуникации. Коуч-диалог в деловой беседе.
17. Интегральный коучинг.
18. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.
19. Коучинг и наставничество.
20. Менеджмент 21 века. Создание здоровой и сбалансированной организации
21. Стили лидерства. Концепция «Лидерство-служение».
22. Коучинг как фактор изменения сознания лидеров.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Производственного менеджмента и экономики энергетики



Расчетно-графическое задание

«название»

по дисциплине: «название»

Выполнил(а):
Студент(ка) гр. «название», «факультет»
«ФИО»
«__» _____ 20__ г.

(подпись)

Проверил:
«должность»
«ФИО»
«__» _____ 20__ г.

(подпись)

Новосибирск

20__