

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения ФОС

Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов освоения ПМ. 02 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Формой аттестации по производственной практике (по профилю специальности) является дифференцированный зачет.

Требования к результатам прохождения практики (компетенции, практический опыт)

| № п/п | Код компетенции | Содержание компетенции (или ее части) | Результаты прохождения практики | |
|-------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Уметь | Практический опыт |
| 1 | ОК 1. | Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес | - ориентироваться в наиболее общих проблемах, познания, ценностей, свободы и смысла жизни как основе формирования культуры гражданина и будущего специалиста | - владеть информацией о своей будущей профессии, специальности |
| 2 | ОК 2. | Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество | - организовывать собственную деятельность и деятельность малой группы при решении профессиональных задач | - владеть методами и способами разработки программного кода |
| 3 | ОК 3. | Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность | - проявлять инициативность и ответственность в различных ситуациях, принимать конструктивные решения в проблемных ситуациях | - владеть адекватность оценки возможного риска при решении нестандартных профессиональных задач |
| 4 | ОК 4. | Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития | - найти необходимую информацию и правильно интерпретировать, быть способным к личностному и профессиональному самоопределению и развитию | - владеть методами и способами разработки программного кода |
| 5 | ОК 5. | Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности | - подготовить и представить доклад, сообщение, результаты научно- исследовательской деятельности, используя современные технические средства и информационные технологии | - владеть информационно - коммуникационными технологиями в профессиональной деятельности |
| 6 | ОК 6. | Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями | - презентовать себя и свой коллектив, продуктивно взаимодействовать в команде, избегая конфликтных ситуаций | - владеть профессиональной этикой |
| 7 | ОК 7. | Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий. | - организовывать и координировать все работы в команде, планировать свою деятельность и деятельность команды и осуществлять контроль за исполнением заданий, осуществлять | - владеть алгоритмом разработки программного кода, информацией о материалах и ресурсах, необходимых для текущей работы команды |

| | | | | |
|----|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | ситуационный анализ, добиваться общекомандного результата | |
| 8 | ОК 8. | Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации | - самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации | - владеть задачами профессионального и личностного развития |
| 9 | ОК 9. | Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности | - реализовать свои трудовые права и обязанности, использовать инновации в области профессиональной деятельности | - владеть нормативно-правовыми документами, международными стандартами в своей профессиональной деятельности |
| 10 | ПК 3.1. | Анализировать проектную и техническую документацию на уровне взаимодействия компонент программного обеспечения | -владеть основными методологиями процессов разработки программного обеспечения; | -участвовать в выработке требований к программному обеспечению |
| 11 | ПК 3.2. | Выполнять интеграцию модулей в программную систему | -использовать методы для получения кода с заданной функциональностью и степенью качества | -владеть основными подходами к интегрированию программных модулей |
| 12 | ПК 3.3. | Выполнять отладку программного продукта с использованием специализированных программных средств | -использовать концепции и реализации программных процессов | -использовать специализированные программные средства для отладки программного продукта |
| 13 | ПК 3.4. | Осуществлять разработку тестовых наборов и тестовых сценариев | -принципы построения, структуры и приемы работы с инструментальными средствами, поддерживающими создание программного обеспечения | -проектировать и использовать средства для измерений характеристик и параметров |
| 14 | ПК 3.5 | Производить инспектирование компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования | -применять основные положения метрологии программных продуктов, принципы построения | -инспектировать компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования |
| 15 | ПК 3.6 | Разрабатывать технологическую документацию | -применять методы разработки документации на программные средства | -участия в проектировании программного обеспечения с использованием специализированных программных пакетов |

1.3 Оценка прохождения практики

| Результаты прохождения (формирование компетенций, приобретение практического опыта) | Основные показатели оценки результата и их критерии | Тип оценочного средства | № задания | Форма контроля и оценивания |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------|-----------|-----------------------------|
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------|-----------|-----------------------------|

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК 3.1. Анализировать проектную и техническую документацию на уровне взаимодействия компонент программного обеспечения | Уметь: - Владеть основными методологиями процессов разработки программного обеспечения; Практический опыт: - Участвовать в выработке требований к программному обеспечению | А Б В | 2-18 1-40 1-12 | Текущий контроль: контроль выполнения видов работ, подготовка отчета Промежуточная аттестация: дифференцированный зачет |
| ПК 3.2. Выполнять интеграцию модулей в программную систему | Уметь: - Использовать методы для получения кода с заданной функциональностью и степенью качества Практический опыт: - Владеть основными подходами к интегрированию программных модулей | А Б В | 2-18 1-40 1-12 | |
| ПК 3.3. Выполнять отладку программного продукта с использованием специализированных программных средств. | Уметь: - Концепции и реализации программных процессов Практический опыт: - Использовать специализированные программные средства для отладки программного продукта | А Б В | 2-18 1-40 1-12 | |
| ПК 3.4. Осуществлять разработку тестовых наборов и тестовых сценариев | Уметь: - Принципы построения, структуры и приемы работы с инструментальными средствами, поддерживающими создание программного обеспечения Практический опыт: - Проектировать и использовать средства для измерений характеристик и параметров | А Б В | 2-18 1-40 1-12 | |
| ПК 3.5. Производить инспектирование компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования | Уметь: - Применять основные положения метрологии программных продуктов, принципы построения Практический опыт: - Инспектировать компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования | А Б В | 2-18 1-40 1-12 | |
| ПК 3.6. Разрабатывать технологическую документацию | Уметь: - Применять методы разработки документации на программные средства Практический опыт: - Участвовать в проектировании программного обеспечения с использованием специализированных программных пакетов | А Б В | 2-18 1-40 1-12 | |

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные (контрольно-измерительные) материалы для текущего контроля

А) Индивидуальные задания

Примеры работ:

1. Инструктаж;
2. Изучить организационную структуру предприятия, определить и охарактеризовать типы (типы) действующих на предприятии организационных структур;
3. Изучить историю предприятия, его цели и задачи;
4. Принять участие в определении функций цехов и отделов, из взаимосвязи (горизонтальные и вертикальные);
5. Изучить состав и структуру персонала предприятия;
6. Принять участие в планировании персонала;
7. Принять участие в процедурах подбора, отбора, найма и увольнения персонала;
8. Изучить виды и методы обучения и развития персонала предприятия;
9. Ознакомиться с применяемыми методами адаптации персонала на предприятии;
10. Изучить системы оплаты и мотивации, разработанные на предприятии (если есть);
11. Изучить, как соблюдается на предприятии трудовая дисциплина, каковы пути ее улучшения;
12. Изучить действующую на предприятии систему менеджмента качества;
13. Принять участие в планировании выпуска продукции;
14. Ознакомиться со стилями управления, которые применяет руководитель в той или иной ситуации;
15. Принять участие в работе диспетчерской службы;
16. Разработать личный план работы руководителя;
17. Принять участие в решении конфликтных ситуаций в коллективе;
18. Ознакомиться с планами совершенствования работы структурного подразделения.

По п.2, 3,5, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 18 составить отчет о прохождении производственной практики.

| Проверяемые компетенции, практический опыт | Показатели оценки результата |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК 3.1. Анализировать проектную и техническую документацию на уровне взаимодействия компонент программного обеспечения Иметь практический опыт: -Участвовать в выработке требований к программному обеспечению | Уметь: -Владеть основными методологиями процессов разработки программного обеспечения |
| ПК 3.2. Выполнять интеграцию модулей в программную систему Иметь практический опыт: -Владеть основными подходами к интегрированию программных модулей | Уметь: -Использовать методы для получения кода с заданной функциональностью и степенью качества |
| ПК 3.3. Выполнять отладку программного продукта с использованием специализированных программных средств. Иметь практический опыт: -Использовать специализированные программные средства для отладку программного продукта | Уметь: -Концепции и реализации программных процессов |
| ПК 3.4. Осуществлять разработку тестовых наборов и тестовых сценариев Иметь практический опыт: -Проектировать и использовать средства для измерений характеристик и параметров | Уметь: -Принципы построения, структуры и приемы работы с инструментальными средствами, поддерживающими создание программного обеспечения |
| ПК 3.5. Производить инспектирование компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования Иметь практический опыт: | Уметь: -Применять основные положения метрологии программных продуктов, принципы построения |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| -Инспектировать компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования | |
| ПК 3.6. Разрабатывать технологическую документацию Иметь практический опыт: -Участия в проектировании программного обеспечения с использованием специализированных программных пакетов | Уметь: -Применять методы разработки документации на программные средства |
| <p>Условия выполнения задания</p> <p>1. Место (время) выполнения задания <i>(на учебной/ производственной практике, на рабочем месте, например, в цеху организации (предприятия), отделе организации, предприятия,; _____</i></p> <p>2. Максимальное время выполнения задания: 6 часов.</p> <p>3. <i>Описание шкалы оценивания (критерии оценивания)</i></p> <p>высокий (отлично) - более 80% в соответствии заданию выполненная работа; достаточный (хорошо)– от 60 до 80 % в соответствии заданию выполненная работа; пороговый (удовлетворительно)– от 50 до 60% в соответствии заданию выполненная работа; критический (неудовлетворительно) – менее 50% в соответствии заданию выполненная работа</p> | |

Б) Тесты (тестовые задания) для текущего контроля

| Код компетенции | № задания | Тест (тестовое задание) |
|---------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОК 1.- ОК9., ПК 2.1.-ПК 2.2. | 1 | К факторам внешней среды прямого воздействия относятся: а) социо-культурный фактор; б) состояние экономики; в) государственные органы и законы; г) международные события и отношения. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 2 | К факторам внутренней среды относятся: а) структура предприятия; б) поставщики; в) люди (трудовые ресурсы); г) цели предприятия. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 3 | К факторам прямого воздействия относятся: а) профсоюзы; б) социальный фактор; в) конкуренты; г) задачи предприятия. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 4 | К факторам прямого воздействия не относятся: а) профсоюзы; б) социальный фактор; в) конкуренты; г) задачи предприятия. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 5 | К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся: а) потребители, конкуренты, государство и законы; б) цели, задачи; в) персонал, технологии; г) структура управления; д) потребители. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 6 | К внутренней среде относятся: а) поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; б) состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; в) цели, кадры, задачи, структура, технология; г) планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ; д) Партнеры, персонал, социально-психологические условия. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 7 | Какие факторы влияют на внешнюю среду организации? а) прямые и косвенные; б) основные и дополнительные; |

| | | |
|------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | в) главные и второстепенные; г) глобальные и локальные. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 8 | Состояние экономики страны характеризуется: а) уровнем инфляции; б) принимаемыми в государстве законами; в) проводимой банковской политикой; г) действием профсоюзов. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 9 | Конкуренты влияют на: а) нормативную базу создания и функционирования предприятия; б) цели и стратегию предприятия; в) интересы работников предприятия. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 10 | Потребители влияют на: а) цели, задачи и стратегию предприятия; б) нормативную базу создания и функционирования предприятия; в) какую продукцию производить, в каком количестве и по какой цене продавать; г) уровень доходов работников предприятия. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 11 | В зависимости от того, какой руководитель принимает решение, различают УР: а) концептуальные и исполнительские ; б) руководителя высшего, среднего и низшего уровня; в) линейные, функциональные и линейно-функциональные . |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 12 | В зависимости от сферы деятельности предприятия УР делятся на: а) производственные, маркетинговые, финансовые, кадровые; б) общие и частные; в) информативные, организационные, оперативные. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 13 | По формам принятия решения различают УР: а) основанные на интуиции, знаниях, рационализме; б) тактические и стратегические; в) единоличные, коллегиальные и коллективные. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 14 | Алгоритмические УР - это: а) решения, обоснование которых производится по определенным правилам; б) решения, возникающие в экстремальных ситуациях; в) решения, охватывающие все сферы деятельности предприятия и практически все функции менеджмента. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 15 | Вторым этапом технологии принятия решения является: а) диагностика проблемы; б) оценка альтернативных вариантов решений; в) сбор информации по проблеме; г) формулирование ограничений и критериев оценки. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 16 | Что не относится к этапам технологии принятия УР: а) планирование решений и их организовывание; б) формирование альтернативных вариантов; в) контроль хода выполнения; г) формулирование ограничений и критериев оценки. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 17 | Какие требования не предъявляются к УР: а) УР должны быть эффективными; б) УР должны быть своевременными; в) УР должны быть непротиворечивыми; г) УР должны быть долгосрочными. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 18 | Критерии оценки решений позволяют: а) установить ограничения по УР; б) выбрать из множества альтернативных управленческих решений наилучший вариант; в) сформулировать решение. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 19 | Концептуальные УР – это а) решения, охватывающие все сферы деятельности предприятия и практически все функции менеджмента; б) решения, касающиеся производства; в) решения, касающиеся сбыта продукции и снабжения предприятия необходимыми ресурсами. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 20 | Исполнительские решения – это а) решения, принимаемые руководителями высшего уровня; б) решения, касающиеся исполнения финансовой политики предприятия; |

| | | |
|------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | в) решения, направленные на выполнение отдельных позиций концептуальных решений. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 21 | А.Маслоу в своей теории утверждал, что а) относительная значимость различных потребностей может меняться, жизненные ситуации выставляют на первый план то одни, то другие потребности; б) люди оценивают различные виды поведения через результаты, которые, по их мнению, можно получить; в) пять основных типов потребностей во многом определяют поведение человека. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 22 | Ф.Мак-Клелланд: а) выявил пять основных типов потребностей, которые во многом определяют поведение человека; б) является основоположником теории ожиданий; в) дополнил теорию А.Маслоу тремя типами потребностей высшего порядка. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 23 | Виктор Врум является основоположником: а) иерархической теории потребностей; б) теории ожиданий; в) теории справедливости; г) двухфакторной теории мотивации. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 24 | Какие факторы были выявлены в теории ожиданий для определения мотивации: а) ожидания работника в отношении «затраты труда-результаты», «результаты-вознаграждение», степень удовлетворенности вознаграждением; б) ожидания работника в отношении «затраты труда-результаты», «результаты-вознаграждение», вознаграждение, воспринимаемое как справедливость; в) ожидания работника в отношении «результаты-вознаграждение», способности и характер работника, степень удовлетворенности вознаграждением. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 25 | К потребностям высшего порядка не относятся: а) потребность в безопасности; б) потребность в успехе; в) потребность в самовыражении; г) потребность в причастности; д) социальные потребности. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 26 | А. Маслоу: а) выявил пять основных типов потребностей во многом определяют поведение человека; б) является основоположником теории ожиданий; в) дополнил иерархическую теорию потребностей тремя типами потребностей высшего порядка. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 27 | В иерархической теории потребностей установлены следующие пять типов потребностей, влияющих на мотивацию: а) потребность в причастности; потребность во власти; б) потребность в успехе; в) физиологические потребности, потребность в безопасности; г) социальные потребности, потребность в самовыражении; д) потребность в признании. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 28 | К потребностям высшего порядка относятся: а) физиологические потребности; потребность в безопасности; б) потребность в причастности; потребность во власти; в) социальные потребности, потребность в самовыражении; г) потребность в признании, потребность в успехе. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 29 | Различают теории мотивации; а) процессуальные; б) иерархические; в) органические; г) содержательные. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 30 | Ф.Герцберг: а) основатель иерархической теории потребностей; б) основоположник теории справедливости; в) основоположник теории, в которой две группы факторов мотивации; г) основоположник теории, в которой использованы элементы теорий ожиданий и справедливости. |

| | | |
|------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 31 | К межличностным способам разрешения конфликта относятся: а) беседа, убеждение, просьба; б) компромисс, уклонение, принуждение; в) увольнение, разъединение конфликтующих сторон по приговору. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 32 | К педагогическим способам разрешения конфликта относятся: а) беседа, убеждение, просьба; б) компромисс, уклонение, принуждение; в) разъяснение требований к работе, координационные и интеграционные механизмы. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 33 | В зависимости от пользы (последствий) различают конфликты: а) внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой; б) горизонтальный, вертикальный, смешанный; в) полезный, бесполезный; г) конструктивный, деструктивный. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 34 | Организационный - это конфликт, возникающий: а) из-за рассогласования формальных организационных начал и поведения отдельных работников; б) в результате низкого уровня организации производства и управления; в) из-за несовпадения ценностей, норм поведения, личной неприязни. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 35 | Причинами производственного конфликта могут быть: а) необоснованные нормы выработки; б) невыполнение требований, предъявляемых к работнику со стороны предприятия; в) неквалифицированные управленческие решения; г) несовпадение ценностей, норм поведения, личной неприязни. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 36 | Причинами организационного конфликта могут быть: а) устаревшее оборудование; б) недостаточная информированность менеджера по тому или иному вопросу; в) невыполнение требований, предъявляемых к работнику со стороны предприятия. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 37 | Наиболее опасными для предприятия являются конфликты: а) внутриличностный; б) межличностный; в) между личностью и группой; г) межгрупповой. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 38 | Различают следующие способы управления конфликтами: а) структурные и межличностные; б) внутриличностные и межличностные; в) авторитарные и либеральные; г) педагогические и административные. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 39 | Причина внутриличностного конфликта: а) стиль и методы нового руководителя резко отличаются от прежнего руководителя; б) несовпадение ценностей разных людей; в) цель или способы ее достижения вступают в противоречие с определенными нравственными принципами личности. |
| ОК 1.- ОК9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 40 | К межличностным способам управления конфликтами относятся: а) разрешение конфликта по приговору; силовое решение конфликта; б) просьба, убеждение, беседа, разъяснение требований к работе; в) уклонение от конфликта, сглаживание конфликта, компромисс, решение проблемы, принуждение; г) разъяснение требований к работе, координационные и интеграционные механизмы. |

Критерии и шкала оценки:

- критерии оценивания – правильные ответы на поставленные вопросы;
- показатель оценивания – процент верных ответов на вопросы;
- шкала оценивания (оценка) – выделено 4 уровня оценивания компетенций:

высокий (отлично) - более 80% правильных ответов;
достаточный (хорошо) – от 60 до 80 % правильных ответов;
пороговый (удовлетворительно) – от 50 до 60% правильных ответов;
критический (неудовлетворительно) – менее 50% правильных ответов.

Ключ к тестовым заданиям

| тема | № индивидуального занятия | № правильного ответа | тема | № индивидуального занятия | № правильного ответа |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| Планирование и организация работы структурного подразделения | 1 | в | Планирование и организация работы структурного подразделения | 21 | в |
| | 2 | а, в, г | | 22 | в |
| | 3 | а, в | | 23 | б |
| | 4 | б, г | | 24 | а |
| | 5 | а | | 25 | а |
| | 6 | в | | 26 | а |
| | 7 | а | | 27 | в, г, д |
| | 8 | а, в | | 28 | б, в, г |
| | 9 | б | | 29 | а, г |
| | 10 | в | | 30 | в |
| | 11 | б | | 31 | б |
| | 12 | а | | 32 | а |
| | 13 | в | | 33 | г |
| | 14 | а | | 34 | а |
| | 15 | г | | 35 | а, в |
| | 16 | а | | 36 | в |
| | 17 | г | | 37 | г |
| | 18 | б | | 38 | г |
| | 19 | а | | 39 | в |
| | 20 | в | | 40 | в |

В) Комплект индивидуальных заданий на период практики

| Код компетенции | № задания | Условие задачи (формулировка задания) |
|---------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 1 | изучить организационную структуру предприятия, определить и охарактеризовать типы (типы) действующих на предприятии организационных структур |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 2 | изучить историю предприятия, его цели и задачи |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 3 | изучить состав и структуру персонала предприятия |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 4 | изучить виды и методы обучения и развития персонала предприятия |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 5 | ознакомиться с применяемыми методами адаптации персонала на предприятии |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 6 | изучить системы оплаты и мотивации, разработанные на предприятии (если есть) |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 7 | изучить, как соблюдается на предприятии трудовая дисциплина, каковы пути ее улучшения |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 8 | изучить действующую на предприятии систему менеджмента качества |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 9 | ознакомиться со стилями управления, которые применяет руководитель в той или иной ситуации |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 10 | принять участие в работе диспетчерской службы |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 11 | разработать личный план работы руководителя |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.-ПК 3.6. | 12 | ознакомиться с планами совершенствования работы структурного подразделения |

| Проверяемые компетенции, практический опыт | Показатели оценки результата |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК 3.1. Анализировать проектную и техническую документацию на уровне взаимодействия компонент программного обеспечения Иметь практический опыт: -Участвовать в выработке требований к программному обеспечению | Уметь: -Владеть основными методологиями процессов разработки программного обеспечения |
| ПК 3.2. Выполнять интеграцию модулей в программную систему Иметь практический опыт: -Владеть основными подходами к интегрированию программных модулей | Уметь: -Использовать методы для получения кода с заданной функциональностью и степенью качества |
| ПК 3.3. Выполнять отладку программного продукта с использованием специализированных программных средств. Иметь практический опыт: -Использовать специализированные программные средства для отладку программного продукта | Уметь: -Концепции и реализации программных процессов |
| ПК 3.4. Осуществлять разработку тестовых наборов и тестовых сценариев Иметь практический опыт: -Проектировать и использовать средства для измерений характеристик и параметров | Уметь: -Принципы построения, структуры и приемы работы с инструментальными средствами, поддерживающими создание программного обеспечения |
| ПК 3.5. Производить инспектирование компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования Иметь практический опыт: -Инспектировать компонент программного продукта на предмет соответствия стандартам кодирования | Уметь: -Применять основные положения метрологии программных продуктов, принципы построения |
| ПК 3.6. Разрабатывать технологическую документацию Иметь практический опыт: -Участия в проектировании программного обеспечения с использованием специализированных программных пакетов | Уметь: -Применять методы разработки документации на программные средства |

Условия выполнения задания

1. Место (время) выполнения задания *производственной практике, на рабочем месте*

2. Максимальное время выполнения задания: 6 часов.

3. Вы можете воспользоваться

1. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования / В. И. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Л. С. Леонтьевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 287 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-8972-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/427063>

2. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 448 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02995-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453155>

3. *Кориунов, В. В. Экономика организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. В. Кориунов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 347 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11833-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/446257>*

4. Организация производства в 2 ч. Часть 1 : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов [и др.] ; под редакцией И. Н. Иванова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 404 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10587-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/466199>

5. Организация производства в 2 ч. Часть 2 : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов [и др.] ; под редакцией И. Н. Иванова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 174 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10588-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/466232>

6. Родыгина, Н. Ю. Этика деловых отношений : учебник и практикум для среднего профессионального образования /

Н. Ю. Родыгина. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 431 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11048-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/444374>

7. Садовская, В. С. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. С. Садовская, В. А. Ремизов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 169 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07046-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452363>

4. Описание шкалы оценивания

высокий (отлично) - более 80% в соответствии заданию выполненная работа;
достаточный (хорошо)– от 60 до 80 % в соответствии заданию выполненная работа;
пороговый (удовлетворительно)– от 50 до 60% в соответствии заданию выполненная работа;
критический (неудовлетворительно) – менее 50% в соответствии заданию выполненная работа

| Критерии оценки | Уровень освоения компетенции | Оценка |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Обучающийся ясно изложил методику решения задач, обосновал выполненное решение точной ссылкой на формулы, правила и т.д.; | Высокий уровень | Отлично |
| Обучающийся ясно изложил методику решения задач, но в обосновании решения имеются сомнения в точности ссылки на формулы, правила и т.д.; | Повышенный уровень | Хорошо |
| Обучающийся изложил условие задачи, решение обосновал общей ссылкой на формулы, правила и т.д.; | Пороговый уровень | Удовлетворительно |
| Обучающийся не выполнил задания для самостоятельной работы, не уяснил условие задачи, решение не обосновал ссылкой на формулы, правила и т.д. | Минимальный уровень не достигнут | Неудовлетворительно |

2.2 *Оценочные (контрольно-измерительные) материалы для промежуточной аттестации*

Г) Вопросы для проведения промежуточной аттестации

| Код компетенции | № вопроса | Формулировка вопроса |
|----------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.- ПК 3.6. | 1 | Тема 1. Организация основного производства предприятия и его подразделений 1. Производственная структура предприятия: понятие, факторы, требования 2. Основные элементы производственной структуры предприятия 3. Понятие производственного и технологического процесса 4. Виды производственного процесса 5. Основные принципы организации производственного процесса 6. Понятие производственного цикла и его длительность 7. Основные элементы структуры производственного цикла 8. Понятие и признаки поточного производства 9. Экономическая эффективность поточного производства 10. Понятие и классификация поточных линий 11. Основные параметры поточного производства |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.- ПК 3.6. | 2 | Тема 2. Организация АСУ производства предприятия и его подразделений 1. Основные задачи АСУ и показатели ее экономичности 2. Основные подразделения АСУ и их функции 3. Определение потребности АСУ предприятия в ПО 4. Основные задачи АСУ бухгалтерии предприятия 5. Понятие системы планового обслуживания АСУ и ее элементы 6. Основные показатели сопровождения АСУ предприятия 7. Основные задачи АСУ складского хозяйства 8. Основные задачи АСУ транспортного хозяйства, его подразделения и функции |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.- ПК 3.6. | 3 | Тема 3. Организация труда на предприятии и его подразделениях 1. Основные формы организации труда предприятия, их суть 2. Основные правила организации труда |

| | | |
|----------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | 3. Организация рабочих мест на предприятии 4. Обслуживание рабочих мест на предприятии 5. Понятие нормирования труда, его значение 6. Понятие основных видов норм труда 7. Сущность методов нормирования 8. Основные методы изучения затрат рабочего времени |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.- ПК 3.6. | 4 | Тема 4. Организация планирования на предприятии и его подразделениях 1. Техничко-экономическое планирование на предприятии и его подразделениях 2. Оперативно-производственное планирование на предприятии 3. Основные показатели производственной программы 4. Понятие производственной мощности предприятия и ее видов |
| ОК 1.-ОК 9., ПК 3.1.- ПК 3.6. | 5 | Тема 5. Организация экономического анализа на предприятии и его подразделениях 1. Основные показатели использования основных средств предприятия и их расчет 2. Основы анализа использования основных средств предприятия 3. Основные показатели использования оборотных средств предприятия и их расчет 4. Основы анализа использования оборотных средств предприятия 5. Основные показатели использования трудовых ресурсов предприятия и их расчет 6. Основы анализа использования трудовых ресурсов предприятия 7. Основы анализа затрат предприятия 8. Основы анализа показателей финансовых результатов машиностроительного предприятия |

Критерии и шкала оценки:

- критерии оценивания – правильные ответы на поставленные вопросы;
- показатель оценивания – процент верных ответов на вопросы;
- шкала оценивания (оценка) – выделено 4 уровня оценивания компетенций:
высокий (отлично) - более 80% правильных ответов;
достаточный (хорошо) – от 60 до 80 % правильных ответов;
пороговый (удовлетворительно) – от 50 до 60% правильных ответов;
критический (неудовлетворительно) – менее 50% правильных ответов.

Д) Оценка дневника, отчета

| Показатели оценки | Критерии оценки |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наличие дневника, отчета по результатам прохождения практики. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обоснование результатов выполнения заданий практики. Полнота и информативность данных представленных в отчете. 2. Выполнение анализа результатов прохождения производственной практики. 3. Четкость и грамотность изложения материала. 4. Соответствие выполненным работ необходимым требованиям 5. Своевременное представление дневника, отчёта по практике. 6. Наличие приложения к дневнику, отчёту по практике (графические, аудио-, фото-, видеоматериалы, наглядные образцы методических материалов и документов планирования по основным видам деятельности, подтверждающие практический опыт, полученный на практике). 7. Соответствие требованиям к оформлению документации. <p>Оценка «отлично» - соответствие всем критериям оценивания Оценка «хорошо» соответствие всем критериям оценивания с некоторыми неточностями и недочетами Оценка «удовлетворительно» - соответствие 3 критериям, не учитывая критерия 6. Оценка «неудовлетворительно» - соответствие менее 3 критериев</p> |

2. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНОГО ЗАЧЕТА ПО ПРАКТИКЕ

Дифференцированный зачет по практике является комплексным и проводится в форме представления результатов освоения практического опыта (наименование модуля).

Дифференцированный зачет проводится на основе контроля выполнения индивидуальных заданий (работ) путем наблюдения за деятельностью обучающегося во время практики и анализа документов, подтверждающих выполнение им соответствующих работ в соответствии с программой практики, оценивая сформированность всех компетенций.

По результатам прохождения практики выставляется общая оценка (дифференцированный зачет), которая учитывает:

- результаты проверки дневника (рабочей тетради) и отчета по практике;
- результаты текущего контроля;
- оценку по результатам защиты отчета по практике (результат презентации отчета);
- характеристику и рекомендуемую оценку руководителя практики от профильной организации;
- оценку руководителя практики от университета об уровне освоения профессиональных компетенций (аттестационный лист).

Общая оценка по практике заносится руководителем практики от университета в дневник по практике обучающегося.

Критерии и шкала общей оценки:

- критерии оценивания – правильное выполнение работ (заданий) и полное раскрытие вопросов;

- показатель оценивания – глубина и качество выполненных заданий, раскрытия вопросов, оформление дневника по практике и отчетных материалов в соответствии с программой практики;

- шкала оценивания (оценка) – выделено 4 уровня оценивания компетенций:

высокий - все работы (задания) выполнены правильно, вопросы раскрыты правильно и полно, оформление соответствует требованиям руководящих документов (отлично);

достаточный – работы (задания) выполнены правильно, вопросы раскрыты недостаточно полно, оформление соответствует требованиям руководящих документов (хорошо);

пороговый – вопросы не раскрыты, оформление соответствует требованиям руководящих документов (удовлетворительно);

критический – вопросы не раскрыты, оформление не соответствует требованиям руководящих документов (неудовлетворительно).

Разработчик


_____ подпись

/преподаватель/

Лопатин Александр Сергеевич