

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
Б1.О.08 МЕНЕДЖМЕНТ В РАСТЕНИЕВОДСТВЕ**

Направление подготовки (специальность) 35.04.04 Агрономия

**Профиль подготовки (специализация) Селекция и семеноводство
сельскохозяйственных культур**

Квалификация выпускника магистр

1. Перечень компетенций и их формирование в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	Процедура оценивания
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	Знать: основы разработки концепций проектов в рамках обозначенных проблем Уметь: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы. Владеть: навыками разработки концепций проектов в рамках обозначенных проблем.	устный опрос, тестирование
	УК-2.2 Способен видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата	Знать: требования, предъявляемые к результатам деятельности и планированию последовательность для достижения результата Уметь: видеть результат деятельности и планировать последовательность шагов для достижения результата. Владеть: навыками предвидения конечного результата при планировании последовательных шагов	устный опрос, тестирование

<p>УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p>УК-2.3 Формирует план-график реализации проекта в целом и план контроля его выполнения</p>	<p>Знать: основы формирования план-графиков реализации проектов и планов контроля их выполнения Уметь: формировать план-графики реализации проектов и контролировать их выполнение Владеть: навыками формирования планов-графиков при реализации различных проектов.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
	<p>УК-2.4 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами</p>	<p>Знать: способы преодоления возникающих разногласий и конфликтов, основы организации и координации работ участников проекта Уметь: организовывать и координировать работу участников проекта, пре-одолевать возникающие разногласия и конфликты. Владеть: навыками организации и координации работы команды.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>

<p>УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p>УК-2.5 Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях</p>	<p>Знать: методы публичного представления результатов проекта в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях. Уметь: публично представлять результаты проектов, выступать на научно-практических семинарах и конференциях. Владеть: навыками свободного представления публично результатов различных проектов.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
	<p>УК-2.6 Предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение).</p>	<p>Знать: алгоритмы внедрения в практику результатов проектов Уметь: определять пути внедрения в практику результатов проектов Владеть: навыками предложения возможных путей внедрения результатов проектов.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать: способы организации работы команды для достижения поставленных целей. Уметь: вырабатывать стратегию сотрудничества в команде. Владеть: навыками организации работы команды для достижения поставленных целей.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.</p>	<p>Знать: психологические особенности людей с которыми взаимодействует руководитель. Уметь: учитывать интересы, особенности поведения и мнения людей Владеть: навыками эмпатии по отношению к людям, с которыми работает и взаимодействует.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
	<p>УК-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p>Знать: механизмы преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов Уметь: использовать навыки преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Владеть: навыками преодоления возникающих разногласий и конфликтов в коллективе.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.4 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий</p>	<p>Знать: основы предвидения результатов личных и коллективных действий. Уметь: предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий. Владеть: навыками предвидения результатов личных и коллективных действий.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
	<p>УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений</p>	<p>Знать: основы планирования командной работы и делегирования полномочий. Уметь: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Владеть: навыками делегирования полномочий в команде.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>

<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1 Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития</p>	<p>Знать: основы самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений. Уметь: использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития Владеть: навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
	<p>УК-6.2 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста</p>	<p>Знать: суть мотивов и стимулов для саморазвития Уметь: выявлять мотивы и стимулы для саморазвития. Владеть: навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.</p>	<p>устный вопрос, тестирование</p>
	<p>УК-6.3 Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>Знать: особенности как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда. Уметь: планировать свою профессиональную траекторию Владеть: навыками управления карьерой</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>

<p>ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.</p>	<p>ОПК-6.1 Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p>	<p>Знать: информационные системы и базы данных по вопросам управления персоналом Уметь: работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом Владеть: Современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
	<p>ОПК-6.2 Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p>	<p>Знать: задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Уметь: определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Владеть: навыками постановки задач персоналу структурного подразделения.</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>

ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ОПК-6.3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	Знать: социально-психологические методы управления межличностными отношениями Уметь: применять методы управления межличностными отношениями в коллективе Владеть: навыками применений методов управления межличностными отношениями в коллективе.	устный опрос, тестирование
---	---	---	----------------------------

2. Шкала оценивания.

Шкалы оценивания и система оценок представлены в локальном нормативном акте ВУЗа Положении «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация» утвержденным решением Ученого совета университета 20 июля 2016г., протокол № 11

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

Таблица 2.1 - УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)	Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции
--	---

<p>УК-2.1 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p>	<p>1. Три способа финансирования проектов: самофинансирование, использование заемных и ... средств. + привлекаемых; государственных; спонсорских.</p> <p>2. Какие отрасли экономики включает в себя такой крупнейший межотраслевой комплекс как агропромышленный комплекс (АПК)?</p> <p>3. Идентичны ли понятия агропромышленный комплекс (АПК) и сельское хозяйство? Если нет, то какое понятие шире.</p> <p>4. Дайте определение понятию «менеджмент».</p> <p>5. Как называется скидка, содействующая рекламе проекта? стимулирующая; проектная; + маркетинговая.</p> <p>6. Есть ли принципиальное различие между понятием «менеджмент» и «управление»?</p> <p>7. Кто может быть субъектом управления?</p> <p>8. Кто может быть объектом управления?</p> <p>9. Как называется временной промежуток между началом реализации и окончанием проекта? стадия проекта; + жизненный цикл проекта; результат проекта.</p> <p>10. Является ли менеджмент в растениеводстве сугубо экономической дисциплиной?</p> <p>11. На каких дисциплинах базируется изучение менеджмента в растениеводстве?</p> <p>12. Почему менеджмент является наукой?</p>
--	---

<p>УК-2.2 Способен видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата</p>	<p>13.Участники проекта – это: потребители, для которых предназначался реализуемый проект; заказчик проекта и его команда; + физические и юридические лица, непосредственно задействованные в проекте или чьи интересы могут быть затронуты в ходе выполнения проекта.</p> <p>14.Является ли менеджмент в растениеводстве сугубо экономической дисциплиной?</p> <p>15.На каких дисциплинах базируется изучение менеджмента в растениеводстве?</p> <p>16.Почему менеджмент является наукой?</p> <p>17.Назовите отличительную особенность инвестиционных проектов: большой бюджет; + высокая степень неопределенности и рисков; целью является обязательное получение прибыли в результате реализации проекта.</p> <p>18.Почему менеджмент является искусством?</p> <p>19.Почему именно про менеджмент говорят, что это и наука и искусство одновременно?</p> <p>20.Какие методы управления существуют в растениеводстве?</p> <p>21.Что такое веха? + знаковое событие в реализации проекта, которое используется для контроля за ходом его реализации; логически взаимосвязанные процессы, выполнение которых приводит к достижению одной из целей проекта; совокупность последовательно выполняемых действий по реализации проекта.</p> <p>22.Раскройте сущность организационно- распорядительных методов управления в растениеводстве.</p> <p>23.Раскройте сущность экономических методов управления в растениеводстве.</p> <p>24.Раскройте сущность социально-психологических методов управления в растениеводстве.</p>
--	---

<p>УК-2.3 Формирует план-график реализации проекта в целом и план контроля его выполнения</p>	<p>25.Реализация проекта – это: создание условий, требующихся для выполнения проекта за нормативный период; наблюдение, регулирование и анализ прогресса проекта; + комплексное выполнение всех описанных в проекте действий, которые направлены на достижение его целей.</p> <p>26.На чем базируются организационно-распорядительные методы управления в растениеводстве?</p> <p>27.На чем базируются экономические методы управления в растениеводстве?</p> <p>28.На чем базируются социально-психологические методы управления в растениеводстве?</p> <p>29.Участники проекта – это ... + физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта; конечные потребители результатов проекта; команда, управляющая проектом.</p> <p>30.Сформулируйте понятие «методы управления» в растениеводстве.</p> <p>31.Что понимается под внутренней средой в сельскохозяйственной организации?</p> <p>32.Что понимается под внешней средой в сельскохозяйственной организации?</p> <p>33.Особенность социальных проектов: +количественная и качественная оценка достижения результатов существенно затруднена; целью социальных проектов является улучшение экономических показателей системы; сроки проекта четко определены и не требуют корректировки в процессе реализации.</p> <p>34.Какие составляющие включает в себя внутренняя среда сельскохозяйственной организации?</p> <p>35.Какие составляющие включает в себя внешняя среда сельскохозяйственной организации?</p> <p>36.По каким направлениям происходит анализ внутренней среды сельскохозяйственной организации?</p>
---	---

<p>УК-2.4 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами</p>	<p>37.Проект отличается от процессной деятельности тем, что ... проект является непрерывной деятельностью, а процесс – единоразовым мероприятием; + процессы в организации цикличны, они повторяются, а проект – уникален, он всегда имеет дату начала и окончания; процессы в организации регламентируются документально, проекты не требуют документального оформления.</p> <p>38.Что относится к макроокружению (дальнему окружению) организации, при характеристике внешней среды сельскохозяйственной организации?</p> <p>39.Что относится к непосредственному (ближнему окружению) организации, при характеристике внешней среды сельскохозяйственной организации?</p> <p>40.Наибольшее влияние на проект оказывают ... + экономические и правовые факторы; экологические факторы и инфраструктура; культурно-социальные факторы.</p> <p>41.Перечислите основные функции управления в растениеводстве.</p> <p>42.Раскройте суть такой функции управления в растениеводстве как планирование.</p> <p>43.Цель проекта – это ... +желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного осуществления проекта в заданных условиях его выполнения; направления и основные принципы осуществления проекта; причина существования проекта.</p> <p>44.Раскройте суть функции управления в растениеводстве как организация</p> <p>45.Раскройте суть функции управления в растениеводстве как мотивация.</p>
--	---

<p>УК-2.5 Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях</p>	<p>46. Раскройте суть функции управления в растениеводстве как контроль</p> <p>47. Что следует понимать под управленческим решением.</p> <p>48. Стратегия проекта – это ...</p> <p>+ направления и основные принципы осуществления проекта;</p> <p>получение прибыли;</p> <p>причина существования проекта.</p> <p>49. Какие требования предъявляются к управленческим решениям.</p> <p>50. Одним из требований, предъявляемых к управленческим решениям, является всестороннее обоснование принимаемого решения, объясните суть этого требования.</p> <p>51. Календарный план – это ...</p> <p>+ документ, устанавливающий полный перечень работ проекта, их взаимосвязь, последовательность и сроки выполнения, продолжительности, а также исполнителей и ресурсы, необходимые для выполнения работ проекта;</p> <p>сетевая диаграмма;</p> <p>документ, устанавливающий основные ресурсные ограничения проекта.</p> <p>52. Одним из требований, предъявляемых к управленческим решениям, является непротиворечивость принимаемого решения, объясните суть этого требования.</p> <p>53. Одним из требований, предъявляемых к управленческим решениям, является своевременность принимаемого решения, объясните суть этого требования.</p>
--	--

<p>УК-2.6 Предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение).</p>	<p>54. Одним из требований, предъявляемых к управленческим решениям, является обеспеченность ресурсами для принятия принимаемого решения, объясните суть этого требования.</p> <p>55. Одним из требований, предъявляемых к управленческим решениям, является точность и лаконичность принимаемого решения, объясните суть этого требования</p> <p>56. Какие могут возникать ошибки, которые может допустить руководитель при принятии управленческих решений.</p> <p>57. Завершение проекта – это стадия процесса управления проектом, включающая процессы ... формирования концепции проекта; формирования сводного плана проекта; + ввода в эксплуатацию и принятия проекта заказчиком, документирования и анализа, опыта реализации проекта.</p> <p>58. Что подразумевают под собой директивные управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p> <p>59. Что подразумевают под собой ориентирующие управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p> <p>60. Что подразумевают под собой регулирующие управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p>
--	---

Таблица 2.2 - УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели

<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)</p>	<p>Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции</p>
---	--

<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели</p>	<p>1. В чем заключается принцип управления-«единоначалие»? все действия, должны осуществляться по единому плану; работники должны подчиняться условиям соглашения; + работник получает распоряжение и отчитывается перед начальником.</p> <p>2.Что подразумевают под собой координирующие управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p> <p>3.Что подразумевают под собой контролирующие управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p> <p>4.На кого распространяются в организации общие управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>5. В чем заключается принцип «вознаграждения сотрудников»? + получение работником справедливого вознаграждения за свой труд; работники должны подчиняться условиям соглашения между руководством; работник получает распоряжение и отчитывается перед начальником.</p> <p>6.На кого распространяются в организации специальные управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>7.В каких случаях применяются запрограммированные управленческие решения.</p> <p>8.В каких случаях применяются незапрограммированные управленческие решения.</p> <p>9.В чем заключается принцип «единства действий»? рабочее место для каждого и каждый на своем рабочем месте; естественный порядок в организации, имеющий управленческий центр; + все действия, имеющие одинаковую цель осуществляются по единому плану.</p> <p>10.На чем базируются интуитивные управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>11.На чем базируются рациональные управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>12.Можно ли полностью исключить субъективизм при принятии управленческого решения.</p>
---	---

<p>УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.</p>	<p>13. Синоним термина «менеджмент»: + управление; торговля; решение.</p> <p>14. Может ли руководитель предвидеть возможные результаты своих действий и выбирать правильные действия при принятии управленческих решений, основываясь на своей интуиции</p> <p>15. Может ли руководитель предвидеть возможные результаты своих действий и выбирать правильные действия при принятии управленческих решений, основываясь на своем жизненном опыте</p> <p>16. Процесс принятия управленческих решений начинается с постановки проблемы, расшифруйте ее смысл.</p> <p>17. Менеджмент базируется на основных понятиях: + микро- и макроэкономики; микроэкономики и торговле; математики и статистики.</p> <p>18. Процесс принятия управленческих решений включает в себя формулировку ограничений, расшифруйте ее смысл.</p> <p>19. Процесс принятия управленческих решений включает в себя определение альтернативных решений, расшифруйте ее смысл.</p> <p>20. Процесс принятия управленческих решений включает в себя оценку альтернативных решений, расшифруйте смысл этой оценки.</p> <p>21. Предметом и результатом труда в управлении является: + информация; прибыль; деньги.</p> <p>22. Процесс принятия управленческих решений включает в себя выбор альтернативного решения, расшифруйте смысл этого выбора.</p> <p>23. Процесс принятия управленческих решений включает в себя реализацию решения, расшифруйте смысл реализации</p> <p>24. Процесс принятия управленческих решений включает в себя контроль за исполнением решения, расшифруйте смысл контроля.</p>
---	---

<p>УК-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p>25. Конечной целью менеджмента является: + обеспечение прибыльной деятельности производства; улучшение качества жизни общества; ужесточение управленческого аппарата.</p> <p>26.Неформальные (интуитивные) методы принятия управленческих решений, в чем заключается их сущность.</p> <p>27.В чем заключается плюс такого метода принятия управленческих решений как неформальный или интуитивный.</p> <p>28.В чем заключается минус такого метода принятия управленческих решений как неформальный или интуитивный.</p> <p>29. В какой из школ менеджмента были впервые использованы приемы управления человеческими отношениями: математическая школа; административная школа; + школа человеческих отношений.</p> <p>30.Коллективные методы принятия управленческих решений, в чем состоит их суть.</p> <p>31.Назовите, какие требования предъявляются к формированию группы для принятия коллективного управленческого решения.</p> <p>32.Расшифруйте суть такого метода подготовки управленческих решений, как «мозговой штурм» или «мозговая атака».</p> <p>33. Какой школой управления были впервые названы 5 функций менеджмента: поведенческой; + административной; математической.</p> <p>34.В чем заключается суть количественных методов при принятии управленческих решений.</p> <p>35.Для того чтобы считаться коллективом группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – наличие общей цели, объясните данный признак.</p> <p>36.Для того чтобы считаться коллективом группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – практическое взаимодействие людей, объясните данный признак.</p>
--	--

<p>УК-3.4</p> <p>Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий</p>	<p>37. Основной заслугой этой школы является доказательство того, что управление – это самостоятельная специальность: школа человеческих отношений; школа поведенческих наук; + школа научного управления.</p> <p>38. Для того чтобы считаться коллективом группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – дисциплина, объясните данный признак</p> <p>39. Для того чтобы считаться коллективом группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – психологическое признание участниками группы друг друга и отождествления себя с ней, объясните данный признак</p> <p>40. Какую роль в жизни каждого человека играет трудовой коллектив, на ваш взгляд.</p> <p>41. Данная школа начала развиваться в связи с неспособностью представителей других школ полностью осознать человеческий фактор, как основной элемент организации:</p> <p>+ школа человеческих отношений; школа поведенческих наук; административная школа управления.</p> <p>42. Сколько стадий развития коллектива впервые выделил Макаренко.</p> <p>43. Чем характеризуется внутренний психологический климат в коллективе</p> <p>44. Чем характеризуется сплоченность коллектива.</p> <p>45. Правовыми актами трудового законодательства регламентируются:</p> <p>экономические методы; социально-психологические методы; + организационно-распорядительные методы.</p> <p>46. Что следует понимать под конформизмом в коллективе?</p> <p>47. Какое понятие характеризует данное определение – «безоговорочное принятие существующего порядка вещей в коллективе, приспособление на основе отказа от самостоятельных мыслей и действий».</p> <p>48. Конформизм имеет положительные или отрицательные стороны для коллектива.</p>
---	---

<p>УК-3.5 командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений</p>	<p>49. В систему экономических методов управления входит: + планирование; нормирование; соревнование. 50.Что следует понимать под групповым давлением на сотрудника в коллективе. 51.Что следует понимать под трудовой адаптацией в коллективе 52.Что следует понимать под социальной адаптацией в коллективе. 53. Выделяют следующие виды контроля, как функции управления: операционный, технический; операционный, функциональный; + предварительный, текущий, заключительный. 54.Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие, объясните по каким критериям оценивается воспринимаемый человек 55. Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие, объясните по каким критериям оценивается воспринимающий человек 56.Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие, объясните по каким критериям оценивается ситуация в которой происходит восприятие. 57.Что представляет собой организация? различные виды связи, необходимые в процессе выполнения работ; + совокупность людей и групп, объединенных для достижения какой-либо цели; физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие. 58.Что следует понимать под формальными и неформальными коллективами. 59.Что следует понимать под формальными коллективами. 60.Что следует понимать под неформальными коллективами.</p>
---	--

Таблица 2.3 - УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)</p>	<p>Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции</p>
---	--

<p>УК-6.1 Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития</p>	<p>1.Какой элемент находится вне сферы непосредственного влияния организации? конкуренты; + политическая и экономическая обстановка в стране и мире; поставщики.</p> <p>2.Что из ниже перечисленного принято считать элементами внешней среды организации? маркетинг и производство; персонал, финансы и учет; + макроокружение и непосредственное окружение.</p> <p>3.Исходя из сроков существования, коллективы подразделяются на временные и постоянные, объясните в чем их различия.</p> <p>4.Назовите основные виды коммуникаций в организации</p> <p>5.Назовите основные виды внутренних коммуникаций в организации.</p> <p>6.Раскройте суть планирования, как составляющей экономических методов управления в растениеводстве</p> <p>7.Раскройте суть экономического анализа, как составляющей экономических методов управления в растениеводстве.</p> <p>8. _____ управления - это система способов воздействия субъекта управления на объект для достижения определённого результата: + методы; школа; объект</p> <p>9. В систему экономических методов управления не входит: планирование; экономический анализ; + абстрагирование.</p> <p>10.Раскройте суть экономического стимулирования, как составляющей экономических методов управления в растениеводстве.</p> <p>11.Какова главная цель применения социально-психологических методов управления в растениеводстве?</p> <p>12.Что следует понимать под функцией управления в растениеводстве?</p> <p>13.Сформулируйте основные потребности, выделенные А.Маслоу в пирамиде потребностей.</p> <p>14.Раскройте суть системного подхода в менеджменте.</p> <p>15. _____ методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, через контроль за их выполнением + организационно-распорядительные; экономические; социально-психологические.</p> <p>16. _____ как функция управления обеспечивает упорядочивание технической, экономической, социально</p>
--	---

	<p>-психологической и правовой сторон деятельности управленческой системы. + организация; планирование; контроль.</p> <p>17.Раскройте суть ситуационного подхода в менеджменте.</p> <p>18.Дайте определение организации как системе и объекту управления.</p> <p>19.Перечислите черты, которые присущи любой организации как системе и объекту управления</p> <p>20.Раскройте суть цели, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>21.Раскройте суть персонала (работников), как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p>
--	---

<p>УК-6.2 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста</p>	<p>22. Основной смысл _____ методов сводится к тому, чтобы поставить органы руководства и трудовой коллектив в такие условия, при которых они могли бы учитывать экономические последствия своей деятельности.</p> <p>+ экономических; + организационно-распорядительных; + социально-психологических.</p> <p>23. _____ методы отличает чёткая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний, невыполнение которых рассматривается как прямое нарушение дисциплины и влечёт за собой определённые взыскания.</p> <p>+ организационно-распорядительные; + экономические; + социально-психологические.</p> <p>24. Раскройте суть разделения труда, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>25. Раскройте суть коммуникации, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>26. Раскройте суть формальных правил поведения, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>27. Раскройте суть полномочий и ответственности, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>28. Перечислите организации, которые можно отнести к некоммерческим организациям.</p> <p>29. Методы, основанные на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг:</p> <p>экономические; + социально – психологические; Аналитические.</p> <p>30. Сопоставление фактического состояния или функционирования с заданными целями, выявление причин отклонений и вариантов их устранения представляет собой такую функцию управления как _____:</p> <p>мотивация труда; + контроль; организация;</p> <p>31. Назовите основные принципы управления, сформулированные Анри Файолем- представителем административной школы управления?</p> <p>32. Раскройте суть принципа управления «дисциплина», сформулированного Анри Файолем- представителем административной школы управления?</p> <p>33. Раскройте суть принципа управления «единоначалие», сформулированного Анри Файолем- представителем административной школы управления?</p> <p>34. Раскройте суть принципа управления «единство</p>
--	--

	<p>действий», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>35. Раскройте суть принципа управления «подчиненность личных интересов», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>36. Коммуникации бывают: простые, средние, сложные; + внешние и внутренние; кодированные, секретные, развернутые.</p> <p>37. К видам коммуникаций НЕ относится: межуровневые коммуникации; коммуникации между организациями; + поведенческие коммуникации.</p> <p>38. Раскройте суть принципа управления «вознаграждение сотрудников», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>39. Раскройте суть принципа управления «централизация», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>40. Раскройте суть принципа управления «скалярная цепь», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>41. Раскройте суть принципа управления «порядок», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>42. Раскройте суть принципа управления «справедливость», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p>
--	--

<p>УК-6.3 Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>43.Преграды в коммуникациях, когда люди по разному понимают одну и ту же информацию в зависимости от образования, жизненного опыта, круга интересов, потребностей, эмоционального состояния: + психологические различия в восприятии; информационные перегрузки; искажение сообщений.</p> <p>44.Раскройте суть принципа управления «стабильность персонала», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>45.Раскройте суть принципа управления «инициатива», сформулированного Анри Файолем- представителем административной школы управления?</p> <p>46.Раскройте суть принципа управления «корпоративный дух», сформулированного Анри Файолем- представителем административной школы управления?</p> <p>47.В чем заключалась основная заслуга представителей школы научного управления (1885-1920 гг)?</p> <p>48.В чем заключалась основная заслуга представителей административной школы управления (1920-1950 гг), представителем которой являлся Анри Файоль?</p> <p>49.В каких коммуникациях используются любые символы, кроме слов мимические; + невербальные; неформальные.</p> <p>50.В чем заключается основная заслуга представителей школы человеческих отношений?</p> <p>51.Назовите фамилию ученого-управленца – представителя школы человеческих отношений, сформулировавшего пирамиду потребностей.</p> <p>52.Что подразумевают под собой координирующие управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p> <p>53.Что подразумевают под собой контролирующие управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p> <p>54.На кого распространяются в организации общие управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>55. Канал распространения слухов можно назвать: межуровневой коммуникацией; коммуникацией с внешней средой; + неформальной коммуникацией.</p> <p>56.На кого распространяются в организации специальные управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>57.В каких случаях применяются запрограммированные управленческие решения.</p> <p>58.В каких случаях применяются незапрограммированные управленческие решения.</p> <p>59.На чем базируются интуитивные управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>60.На чем базируются рациональные управленческие</p>
---	---

	решения, принимаемые руководителем.
--	-------------------------------------

Таблица 2.4 - ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)	Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции
--	---

<p>ОПК-6.1 Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p>	<p>1. Руководители какого уровня определяют основные направления деятельности предприятия, его цели и задачи: + высшего звена; первого звена; среднего звена.</p> <p>2. Какие составляющие включает в себя внешняя среда сельскохозяйственной организации?</p> <p>3. По каким направлениям происходит анализ внутренней среды сельскохозяйственной организации?</p> <p>4. Что относится к макроокружению (дальнему окружению) организации, при характеристике внешней среды сельскохозяйственной организации?</p> <p>5. Что относится к непосредственному (ближнему окружению) организации, при характеристике внешней среды сельскохозяйственной организации?</p> <p>6. Перечислите основные функции управления в растениеводстве.</p> <p>7. Коммуникабельность - это: внешняя привлекательность личности; улавливание настроения людей; + умение быстро установить контакт с людьми.</p> <p>8. Эмпатичность - это: внешняя привлекательность личности; + улавливание настроения людей; умение быстро установить контакт с людьми.</p> <p>9. Виды разделения управленческого труда: + горизонтальное и вертикальное; горизонтальное и диагональное; общее и поверхностное.</p> <p>10. Раскройте суть такой функции управления в растениеводстве как планирование</p> <p>11. Раскройте суть функции управления в растениеводстве как организация</p> <p>12. Раскройте суть функции управления в растениеводстве как мотивация</p> <p>13. Раскройте суть функции управления в растениеводстве как контроль</p> <p>14. Одним из требований, предъявляемых к управленческим решениям, является точность и лаконичность принимаемого решения, объясните суть этого требования.</p> <p>15. Процесс передачи полномочий подчиненным от руководителя в решении тех или иных вопросов – это: + делегирование; абстрагирование; лоббирование.</p> <p>16. Уровень воспитанности и образованности руководителя зависит: + от руководителя; от организации; от персонала.</p> <p>17. Какие могут возникать ошибки, которые может</p>
---	--

	<p>допустить руководитель при принятии управленческих решений.</p> <p>18. Что подразумевают под собой стратегические управленческие решения для организации.</p> <p>19. Что подразумевают под собой тактические управленческие решения для организации.</p> <p>20. Что подразумевают под собой директивные управленческие решения, – принимаемые высшим руководством для организации.</p> <p>21. На чем базируются интуитивные управленческие решения, принимаемые руководителем.</p>
--	---

<p>ОПК-6.2 Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p>	<p>22. Установите соответствие между терминами и их определениями: а- Менеджер, б- Компетентность, в- Делегирование, г- Коммуникабельность:</p> <p>а 1. специалист по управлению бизнеса, организующий работу предприятия;</p> <p>б 2. доскональное знание своего дела в сущности выполняемой работы;</p> <p>в 3. процесс передачи полномочий подчиненным от руководителя;</p> <p>г 4. умение быстро установить контакт с людьми.</p> <p>23. Деловые качества можно представить в виде двух составляющих:</p> <p>+ компетентность и организаторские способности; коммуникабельность и контроль; ответственность и умение направлять.</p> <p>24. На чем базируются рациональные управленческие решения, принимаемые руководителем.</p> <p>25. Можно ли полностью исключить субъективизм при принятии управленческого решения</p> <p>26. Может ли руководитель предвидеть возможные результаты своих действий и выбирать правильные действия при принятии управленческих решений, основываясь на своей интуиции</p> <p>27. Расшифруйте суть такого метода подготовки управленческих решений, как «мозговой штурм» или «мозговая атака».</p> <p>28. В чем заключается суть количественных методов при принятии управленческих решений.</p> <p>29. Уметь организовать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных:</p> <p>+ организаторские способности; психоаналитические качества; требовательность.</p> <p>30. Один из способов обеспечения достижения цели организации – начальная стадия процесса управления</p> <p>+ функция планирования; функция мотивации; функция контроля.</p> <p>31. Для того чтобы считаться коллективом группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – наличие общей цели, объясните данный признак.</p> <p>32. Для того чтобы считаться коллективом группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – практическое взаимодействие людей, объясните данный признак.</p> <p>33. Для того чтобы считаться коллективом группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – дисциплина, объясните данный признак</p> <p>34. Чем характеризуется сплоченность коллектива</p> <p>35. Что следует понимать под конформизмом в коллективе?</p> <p>35. Этот метод основан на прямых директивных указаниях, базируется на правах и ответственности</p>
--	--

	<p>людей на всех уровнях управления социально – психологический; экономический; + организационно – административный.</p> <p>36. Контроль в управлении бывает: +предварительный, текущий, заключительный; предварительный, оперативный, заключительный; предварительный, промежуточный, заключительный.</p> <p>37.Какое понятие характеризует данное определение – «безоговорочное принятие существующего порядка вещей в коллективе, приспособление на основе отказа от самостоятельных мыслей и действий».</p> <p>38.Конформизм имеет положительные или отрицательные стороны для коллектива</p> <p>39.Что следует понимать под групповым давлением на сотрудника в коллективе.</p> <p>40.Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие, объясните по каким критериям оценивается воспринимаемый человек</p> <p>41.Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие, объясните по каким критериям оценивается воспринимающий человек</p>
--	--

<p>ОПК-6.3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p>	<p>42. Главной целью применения социально – психологических методов управления является: воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, указания; + формирование в коллективе положительного социально – психологического климата; организовать деятельность предприятия и его работников в нужном для общества направлении.</p> <p>43. Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие, объясните по каким критериям оценивается ситуация в которой происходит восприятие</p> <p>44. Что следует понимать под формальными и неформальными коллективами.</p> <p>45. Что следует понимать под формальными коллективами.</p> <p>46. Что следует понимать под неформальными коллективами.</p> <p>47. Дайте определение организации как системе и объекту управления.</p> <p>48. Работники этого уровня распределяют конкретные задания, контролируют непосредственных исполнителей работ, выполняют и отвечают за использование выделенных ресурсов руководители среднего звена; + руководители низшего звена; высший управленческий персонал.</p> <p>49. Перечислите черты, которые присущи любой организации как системе и объекту управления</p> <p>50. Раскройте суть цели, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>51. Раскройте суть разделения труда, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>52. Раскройте суть коммуникации, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>53. Раскройте суть формальных правил поведения, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>54. Какая функция менеджмента по своей сути призвана ответить на 3 вопроса: где мы находимся в настоящее время; куда мы хотим двигаться; как мы собираемся это сделать? организация; + планирование; контроль.</p> <p>55. Раскройте суть полномочий и ответственности, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>56. Раскройте суть принципа управления «единоначалие», сформулированного Анри Файолем- представителем административной школы управления?</p> <p>57. Раскройте суть принципа управления «единство</p>
--	---

	<p>действий», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>58.Раскройте суть принципа управления «подчиненность личных интересов», сформулированного Анри Файолем-представителем административной школы управления?</p> <p>59.Назовите основные виды внутренних коммуникаций в организации.</p> <p>60.Что следует понимать под групповым давлением на сотрудника в коллективе.</p>
--	---

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания уровня достижения компетенций

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

Таблица 3 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Проверка отчета, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, рефератов, контрольных работ, курсовых работ (проектов), индивидуальных домашних заданий, эссе, расчетно-графических работ, тестирование
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки соответствующие изученной дисциплине	Экзамен или зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, собеседование, публичная защита, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и

расчетно-графической работ и т.д.);

- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Устная форма позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

– продемонстрировано усвоение основной литературы

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;
- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части

учебного материала;

–допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

–не сформированы компетенции, умения и навыки.

Письменная форма приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать: диктанты, контрольные работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам, отчеты по научно-исследовательской работе студентов.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы – от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

соответствие предполагаемым ответам;

правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);

логика рассуждений;

неординарность подхода к решению;

- правильность оформления работы.

Расчетно-графическая работа - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю.

Критерии оценки:

понимание методики и умение ее правильно применить;

качество оформления (аккуратность, логичность, для чертежно-графических работ соответствие требованиям единой системы конструкторской документации);

достаточность пояснений.

Курсовой проект/работа является важным средством обучения и оценивания образовательных результатов. Выполнение курсового проекта/работы требует не только знаний, но и многих умений, являющихся компонентами как профессиональных, так и общекультурных компетенций (самоорганизации, умений работать с информацией (в том числе, когнитивных умений анализировать, обобщать, синтезировать новую информацию), работать сообща, оценивать, рефлексировать).

Критерии оценки содержания и результатов курсовой работы могут различаться в зависимости от ее характера:

–реферативно-теоретические работы – на основе сравнительного анализа изученной литературы рассматриваются теоретические аспекты по теме, история вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практике, анализ подходов к решению проблемы с позиции различных теорий и т.д.;

–практические работы – кроме обоснований решения проблемы в теоретической части необходимо привести данные, иллюстрацию практической реализации теоретических положений на практике (проектные, методические, дидактические и иные разработки);

–опытно-экспериментальные работы – предполагается проведение эксперимента и обязательный анализ результатов, их интерпретации, рекомендации по практическому применению.

Примерные критерии оценивания курсовых работ/проектов складываются из трех составных частей:

1) оценка процесса выполнения проекта, осуществляемая по контрольным точкам, распределенным по времени выполнения проекта (четыре контрольные точки или еженедельно), проводится по критериям:

умение самоорганизации, в том числе, систематичность работы в соответствии с планом,

самостоятельность,

активность интеллектуальной деятельности,

творческий подход к выполнению поставленных задач,

умение работать с информацией,

умение работать в команде (в групповых проектах);

2) оценка полученного результата (представленного в пояснительной записке):

конкретность и ясность формулировки цели и задач проекта, их соответствие теме;

обоснованность выбора источников (полнота для раскрытия темы, наличие новейших работ

–журнальных публикаций, материалов сборников научных трудов и т.п.);

глубина/полнота/обоснованность раскрытия проблемы и ее решений;

соответствие содержания выводов заявленным в проекте целям и задачам;

наличие элементов новизны теоретического или практического характера;

практическая значимость; оформление работы (стиль изложения, логичность, грамотность, наглядность представления информации

–графики, диаграммы, схемы, рисунки, соответствие стандартам по оформлению текстовых и графических документов);

3) оценки выступления на защите проекта, процедура которой имитирует процесс профессиональной экспертизы:

соответствие выступления заявленной теме, структурированность, логичность, доступность, минимальная достаточность;

уровень владения исследуемой темой (владение терминологией, ориентация в материале, понимание закономерностей, взаимосвязей и т.д.);

аргументированность, четкость, полнота ответов на вопросы;

культура выступления (свободное выступление, чтение с листа, стиль подачи материала и т.д.).

Тестовая форма - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями, может включать задания различных типов а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

– отметка «3», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;

–«4», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;

–«5», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий

Шкала оценивания

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как качественной типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и количественной (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично», «хорошо» и т.д.).

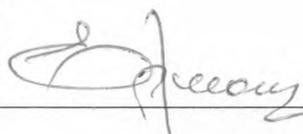
Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемых по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

Экзамен в устной форме предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. В условиях балльно-рейтинговой системы балльный вес экзамена составляет 25 баллов.

Оценочные материалы разработаны в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 35.04.04 Агрономия

Разработал(и):

Доцент, к.э.н.  Ермош Е.В.

Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры Экономической теории и управления, протокол № 6 от 18.01.2023 г.

Зав. кафедрой  Залозная Г.М.

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании учебно-методической комиссии Агротехнологий, землеустройства и пищевых производств, протокол № 6 от 20.02.2023 г.

И.о.декана факультета Агротехнологий, землеустройства и пищевых производств  Васильев И.В.