Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 09.10.2024 15:18:45
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Утверждаю
Заведующий кафедрой
_____ /Попова О.М./
«18» мая 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**Профессиональная этика предприятий индустрии питания**
Направление подготовки	**19.04.04 Технология продукции и организация общественного питания**
Направленность (профиль)	**Технологии и проектирование предприятий индустрии питания**
Квалификация выпускника	**Магистр**
Нормативный срок обучения	**2 года**
Форма обучения	**Заочная**
Кафедра-разработчик	**Технологии продуктов питания**
Ведущий преподаватель	**к.т.н., доцент Макарова А.Н.**

Разработчик: доцент, Макарова А.Н. _____ (подпись)

Саратов 2021

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП …….....3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания …….....5

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....…….…….....……15

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования …….....23

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

В результате изучения дисциплины «Профессиональная этика предприятий индустрии питания» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 19.04.04 Технология продукции и организация общественного питания, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 августа 2020 г. № 1028, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Профессиональная этика предприятий индустрии питания»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (год обучения)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК – 3.1 – Разрабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели.	2	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача
УК – 5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК – 5.1 – Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в	2	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача

		поведении людей.			
		УК – 5.2 – Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	2	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача
УК – 6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК – 6.1 – Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.	2	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача
		УК – 6.2 – Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования	2	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача
ПК-6	Управляет текущей деятельностью предприятия питания, осуществляет технологический процесс производства продукции общественного питания	ПК-6.2- Организует работу исполнителей, принимает управленческие решения в области управления персоналом	2	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача

Примечание:

Компетенция УК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Технологическая практика; Преддипломная практика; Организационно-управленческая практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

УК-5 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Организационно-управленческая практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

УК-6 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Защита выпускной квалификационной

работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

Компетенция ПК-6 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Управление проектами, Инновации в организации производства и обслуживания на предприятиях питания, Организационно-управленческая практика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

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

Перечень оценочных материалов

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	ситуационная задача	оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором обучающимся предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения. Затем из общего числа высказанных идей обучающиеся отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.	перечень тем ситуационных задач
2	устный опрос	Средство контроля, организованное как для специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по разделу, теме, проблеме т.п.	Вопросы по темам дисциплины: - перечень вопросов для устного опроса
3	доклад	продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	темы докладов

Программа оценивания контролируемой дисциплине

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Основные понятия и принципы этикета, морали, исторические аспекты формирования и развития этических норм. Виды этикета, профессиональный этикет. Национальные особенности в профессиональном этикете.	УК – 3	Доклад, самостоятельная работа, устный опрос, ситуационные задачи
2	Правовые аспекты в профессиональной этике. Положения трудового законодательства в вопросах деловой культуры организации. Законодательные аспекты защиты персональных данных сотрудников. Гражданско-правовое регулирование сферы услуг и работа персонала в контактной зоне с потребителями. Национальные стандарты предоставления услуг общественного питания и требования к профессиональной культуре персонала.	УК – 5	Доклад, самостоятельная работа, устный опрос, ситуационные задачи
3	Кадровый состав предприятий индустрии питания и морально-психологический климат в коллективе. Категории сотрудников производства, иерархия в структуре управления, формальная и неформальная структура коллектива. Принципы подбора и расстановки персонала как элемент деловой культуры организации. Роль производственных собраний в регулировании морально-психологического климата коллектива, поиск компромисса. Этика персонала руководящего звена. Персональные данные как этическая категория. Тренинги.	УК – 6	Доклад, самостоятельная работа, устный опрос, ситуационные задачи
4	Этика профессиональной деятельности в контактной зоне с потребителем. Особенности деловой культуры в сфере общественного питания. Деловые коммуникации. Элементы сервиса как элементы культуры предприятия. Требования к сервису в различных типах предприятий питания и квалификационные характеристики обслуживающего персонала. Особенности обслуживания деловых приемов. Этика коммуникаций с зарубежными	ПК – 6	Доклад, самостоятельная работа, устный опрос, ситуационные задачи

	гостями. Конфликтные ситуации в процессе работы коллектива на предприятиях общественного питания. Методы разрешения конфликтных ситуаций в предприятиях индустрии питания. Факторы, влияющие на развитие конфликтных ситуаций. Этико – психологические контакты. Способы разрешения конфликтных ситуаций при сохранении работоспособности коллектива.		

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Профессиональная этика предприятий индустрии питания» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК – 3	УК – 3.1 – Разрабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не знает основные феномены взаимодействия, психологию работы малых групп, основы этики, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки не умеет использовать методы и приемы формирования коммуникативных связи между членами коллектива, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу,	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала в целом успешное, но не системное умение формировать коммуникативные связи между членами коллектива, используя современные методы и показатели оценки работы коллектива предприятий общественного	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение формировать коммуникативные связи между членами коллектива, используя современные методы и показатели такой оценки в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение методами	обучающийся демонстрирует знание материала знает основные феномены взаимодействия, психологию работы малых групп, основы этики, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий сформированное умение формировать коммуникати

		большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено обучающийся не владеет методами борьбы со стрессом, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	питания в целом успешное, но не системное владение методами борьбы со стрессом	борьбы со стрессом	вные связи между членами коллектива, используя современные методы и показатели такой оценки успешное и системное владение навыками методами борьбы со стрессом
УК – 5	УК – 5.1 – Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не знает основы этики и психологии работы малых групп, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки не умеет разработать программы саморазвития самореализации для членов коллектива предприятий общественного питания, с учетом особенности психологии личности, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала в целом успешное, но не системное умение разработать программы саморазвития самореализации для членов коллектива предприятий общественного питания, с учетом особенности психологии личности, используя	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение разработать программы саморазвития самореализации для членов коллектива предприятий общественного питания, с учетом особенности психологии личности, используя современные методы и показатели такой оценки в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или	обучающийся демонстрирует знание материала, знает основы этики и психологии работы малых групп, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий сформированное умение разработать программы саморазвития самореализации для членов коллектива предприятий общественног

		работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено обучающийся не владеет методами формирования коммуникативной структуры малой группы с учетом творческого потенциала членов коллектива, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	современные методы и показатели оценки работы коллектива предприятий общественного питания в целом успешное, но не системное владение методами формирования коммуникативной структуры малой группы с учетом творческого потенциала членов коллектива.	сопровождающееся отдельными ошибками владение методами формирования коммуникативной структуры малой группы с учетом творческого потенциала членов коллектива.	о питания, с учетом особенности психологии личности, используя современные методы и показатели такой оценки успешное и системное владение навыками методами формирования коммуникативной структуры малой группы с учетом творческого потенциала членов коллектива.
УК – 5	УК – 5.2 – Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в основах психологии личности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки не умеет формулировать задачи и цели работы коллектива предприятия общественного питания, оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения, применять методы создания в коллективе отношений сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе,	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала в целом успешное, но не системное умение формулировать задачи и цели работы коллектива предприятия общественного питания, оценивать уровень своей квалификации и необходимость	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение формулировать задачи и цели работы коллектива предприятия общественного питания, оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения, применять методы создания в коллективе отношений	обучающийся демонстрирует знание основ психологии личности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий сформированное умение формулировать задачи и цели работы коллектива предприятия общественного питания, оценивать

		допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено обучающийся не владеет навыками саморазвития и методами повышения квалификации. Методами педагогики и развития различных личностных качеств. Навыками письменной и устной речи, основными экономическими расчетами оценки эффективности производства, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	ее повышения, применять методы создания в коллективе отношений сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе, используя современные методы и показатели оценки работы коллективов предприятий общественного питания в целом успешное, но не системное владение навыками саморазвития и методами повышения квалификации. методами педагогики и развития различных личностных качеств. Навыками письменной и устной речи, основными экономическими расчетами оценки эффективности производства	сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе, используя современные методы и показатели такой оценки в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение Навыками саморазвития и методами повышения квалификации. Методами педагогики и развития различных личностных качеств. Навыками письменной и устной речи, основными экономическими расчетами оценки эффективности производства	уровень своей квалификации и необходимость ее повышения, применять методы создания в коллективе отношений сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе, используя современные методы и показатели такой оценки успешное и системное владение навыками саморазвития и методами повышения квалификации. Методами педагогики и развития различных личностных качеств. Навыками письменной и устной речи, основными экономическими расчетами оценки эффективности производства
УК – 6	УК – 6.1 – Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, основных положениях практической психологии, профессиональных функциях, основах психологии личности,	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательн	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение обобщать и	обучающийся демонстрирует знание материала, основных положениях практической психологии, профессиональных функциях, основах психологии личности, межгрупповы

		межгрупповых отношениях и взаимодействиях, основах делового этикета, принципах и условиях осуществления коллективной деятельности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки не умеет обобщать и анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено обучающийся не владеет методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей для выполнения поставленных задач, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную	ость в изложении программного материала в целом успешное, но не системное умение обобщать и анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, используя современные методы и показатели оценки работы коллектива предприятий общественного питания в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных, методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей для выполнения поставленных задач	анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, используя современные методы и показатели такой оценки в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных, методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей для выполнения поставленных задач	х отношениях и взаимодействиях, основах делового этикета, принципах и условиях осуществления коллективной деятельности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий сформированное умение обобщать и анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, используя современные методы и показатели такой оценки успешное и системное владение навыками

		работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено			чтения и оценки данных, методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей для выполнения поставленных задач
УК – 6	УК – 6.2 – Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не знает способы и методы оценки эффективности работы малых групп, общие законы эстетического познания и преобразования, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки не умеет использовать методы и приемы организации взаимоотношений сотрудников в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе); а также организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала в целом успешное, но не системное умение организовать работу коллектива предприятий общественного питания, используя современные методы и показатели оценки организации взаимоотношений сотрудников в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе); а также организовывать трудовой процесс	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение организации взаимоотношений сотрудников в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе); а также организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости, используя современные методы и показатели такой оценки в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся	обучающийся демонстрирует знание материала, знает способы и методы оценки эффективности работы малых групп, общие законы эстетического познания и преобразования, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий сформированное умение организации взаимоотношений сотрудников в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в

		выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено обучающийся не владеет навыками постановки целей и выбору путей их достижения, методами самосовершенствования, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	работников предприятия и пути снижения утомляемости в целом успешное, но не системное владение навыками постановки целей и выбору путей их достижения, методами самосовершенствования	отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных, постановки целей и выбору путей их достижения, методами самосовершенствования	коллективе); а также организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости, используя современные методы и показатели такой оценки успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных, постановки целей и выбору путей их достижения, методами самосовершенствования
ПК – 6	ПК – 6.2 – Организует работу исполнителей, принимает управленческие решения в области управления персоналом	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не знает основные положения этики делового общения, основы финансирования и кредитования предприятий различной ведомственной принадлежности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки не умеет формировать цели и задачи работы команды. Обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе коллектива	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала в целом успешное, но не системное умение формировать цели и задачи работы команды. Обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска,	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение формировать цели и задачи работы команды. Обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе коллектива предприятия общественного питания. Согласовывать цели и задачи с	обучающийся демонстрирует знание материала, знает основные положения этики делового общения, основы финансирования и кредитования предприятий различной ведомственной принадлежности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не

		предприятия общественного питания. Согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено обучающийся не владеет навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами на научной организации труда, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.	возникающих при работе коллектива предприятия общественного питания. Согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, используя современные методы и показатели оценки деятельности коллектива предприятий общественного питания в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных, методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами на научной организации труда.	владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, используя современные методы и показатели такой оценки в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных, методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами на научной организации труда.	затрудняется с ответом при видоизменении заданий сформированное умение формировать цели и задачи работы команды. Обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе коллектива предприятия общественного питания. Согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, используя современные методы и показатели такой оценки успешное и системное владение навыками

					чтения и оценки данных, методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами научной организации труда.

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

3.1. Входной контроль

Цель проведения входного контроля определение уровня, знаний, умений и навыков обучающихся, степени усвоения ими программы бакалавриата.

Примерный перечень вопросов

1. Раскройте понятие этикета, его принципов.
2. Каковы исторические аспекты возникновения этикета?
3. В чем отличие понятий норм морали и норм этикета?
4. Как связаны между собой традиции, обычаи, привычки, правовые нормы и нормы деловой культуры?
5. Каковы особенности делового этикета?
6. Назовите составляющие профессиональной этики.
7. Что такое психология эффективного взаимодействия?
8. Дайте определение основным психическим процессам.
9. Из скольких действий организуется структура акта общения. Содержание общения. Функции общения.
10. Виды общения.
11. Структура делового общения.
12. Вербальные средства общения.
13. Невербальные средства общения.
14. Психологические поведенческие особенности личности.
15. Коммуникации в профессиональной среде.
16. Нейролингвистическое программирование.
17. Особенности кадрового менеджмента в предприятиях индустрии питания.
18. Задачи и основные направления научной организации труда в предприятиях общественного питания.

19. Совершенствование форм разделения и кооперации труда, рационализация режимов труда и отдыха в предприятиях общественного питания.

20. Сущность и задачи нормирования труда. Методы нормирования. Фотография рабочего места.

21. Задачи коммерческой деятельности предприятий общественного питания в новых условиях рыночной экономики.

22. Последовательность оперативного планирования производства в предприятиях питания. Составление плана-меню, планового меню, наряда-заказа.

23. Основные задачи, принципы и формы организации производства. Структура производства

3.2. Доклады

Умения и навыки, на формирование которых направлено выполнение данного вида работ

Выполнение устного доклада в полной мере раскрывает творческий подход обучающихся к самостоятельной проработке нового материала, позволяет оценить степень готовности учащихся к самостоятельному выбору актуальных проблем дисциплины. Данный вид творческой работы позволяет обучающимся овладеть навыками систематизации материала, развивает умение конкретизировать и обобщать проблемы и перспективы развития международной торговли и валютных рынков на основе анализа массива научной и периодической литературы по выбранной теме.

Рекомендуемая тематика устных докладов по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

Темы докладов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Профессиональная этика предприятий индустрии питания»

№ п/п	Темы докладов
1	2
1	Проблемы профессиональной этики.
2	Происхождение профессиональной этики.
3	Профессиональная этика работников производства.
4	Профессиональная этика работников зала.
5	Профессиональная этика административно-управленческого персонала.
6	Профессиональная этика вспомогательного персонала.
7	Современные технологии внутрифирменной коммуникации.
8	Профессионограмма производственного персонала.
9	Профессионограмма обслуживающего персонала
10	Профессионограмма административно-управленческого персонала
11	Национальный этикет.
12	Составление программ тренингов персонала по повышению деловой культуры
13	Трудовой кодекс РФ, трудовая и исполнительская дисциплина в организации .
14	Квалификация персонала как элемент деловой культуры предприятия.

№ п/п	Темы докладов
1	2
	Персональные данные сотрудников организации и их защита.
	Этикет руководителя организации.
	Корпоративные мероприятия и психологический климат в коллективе.
	Конфликтные ситуации и способы их решения.
	Человеческий фактор в профессиональной деятельности предприятий питания.

3.3. Ситуационные задачи

Перечень тем:

1. Разработка шкал критериев стрессогенных событий для работников предприятий индустрии питания.
2. Разработка анкет диагностики интервьюеров для различных предприятий индустрии питания с учетом профессиональной специализации.
3. Возникновение межличностных конфликтов сотрудников подразделения производства и их решения.
4. Возникновение межличностных конфликтов среди обслуживающего персонала и их решения.
5. Возникновение межличностных конфликтов между сотрудниками предприятий индустрии питания и потребителями услуг.
6. Разработка карт этики для административно-управленческого персонала предприятий индустрии питания.
7. Разработка карт этики для производственного персонала предприятий индустрии питания.
8. Разработка карт этики для обслуживающего персонала предприятий индустрии питания.
9. Разработка карт этики для вспомогательного персонала предприятий индустрии питания.
10. Разработка корпоративных стандартов для предприятий индустрии питания различных типов и организационно – правовых форм.

Тема 1. Общие понятия об этике, морали и этических нормах

Задания:

1. Обоснуйте, почему в индустрии питания большое значение имеют вопросы профессиональной этики

2.Разработайте требования корпоративных стандартов с учетом знания иностранного языка и национальных традиций для обслуживающего персонала предприятий индустрии питания.

Тема 2. Правовые аспекты в профессиональной этике

Задания:

1. Составьте перечень правовых требований к профессиональной этике для персонала предприятий индустрии питания.

2. Составьте перечень санитарных требований для предприятий питания, нарушения которых могут свидетельствовать о низком уровне профессиональной этики.

3. Закон о защите прав потребителей и безопасность реализуемых услуг в предприятиях индустрии питания.

4. Трудовой кодекс РФ, трудовая и исполнительская дисциплина в в предприятиях индустрии питания.

5. Уровень сервиса и деловая культура в предприятиях индустрии питания.

6. Квалификация персонала как элемент деловой культуры в предприятиях индустрии питания.

Тема 3. Кадровый состав и этико – психологические аспекты его работы

Задания:

1. Персональные данные сотрудников организации и их защита

2. Этикет руководителя предприятия индустрии питания.

3. Корпоративные мероприятия и психологический климат в коллективе.

Тема 4: Профессиональная этика контактной зоны

Задание

1. Для создания совместного предприятия питания на переговорный процесс прибыла делегация из ……. (государство определить самостоятельно). Разработайте программу визита с учетом национальных традиций.

2. Разработайте макет документации для информирования гостей об организуемых предприятиями индустрии питания мероприятиях.

3. PR-технологии и этикет в индустрии питания.

4. Разработка стандарта делового общения для различных категорий сотрудников предприятий индустрии питания.

Тема 5: «Конфликтные ситуации в процессе работы коллектива на предприятиях общественного питания. Методы разрешения конфликтных ситуаций в предприятиях индустрии питания»

Задания:

1. Смоделируйте ситуацию, возникновения межличностного конфликта сотрудников подразделения производства и обслуживающего персонала, предложите решение.

2. Смоделируйте ситуацию возникновения межличностного конфликта обслуживающего персонала с потребителем и предложите решение

3. Факторы, влияющие на развитие конфликтных ситуаций. Этико – психологические контакты.

4. Разработка стандарта: способы разрешения конфликтных ситуаций при сохранении работоспособности коллектива.

3.4 Устный опрос

Цель проведения устного опроса – проверка уровня усвоения раздела или тем курса по дисциплине «Профессиональная этика предприятий индустрии питания».

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Общие понятия об этике, морали и этических нормах

1. Раскройте понятие этикета, его принципов.
2. Каковы исторические аспекты возникновения этикета?
3. В чем отличие понятий норм морали и норм этикета?
4. Как связаны между собой традиции, обычаи, привычки, правовые нормы и нормы деловой культуры?
5. Каковы особенности делового этикета?
6. Назовите составляющие профессиональной этик

Тема 2. Правовые аспекты в профессиональной этике

1. Каким образом положения ТК РФ регулируют формирование деловой культуры у работников предприятий индустрии питания?
2. Каковы требования стандартов в общественном питании к деловой культуре обслуживающего персонала?
3. Каким образом сохраняются персональные данные сотрудников и какова ответственность за разглашение персональных данных?
4. Назовите положения из Закона РФ О защите прав потребителей, которые следует прорабатывать с обслуживающим персоналом предприятия питания.
5. Перечислите санитарные требования для предприятий питания, нарушения которых могут свидетельствовать о низком уровне профессиональной этики.

Тема 3. Кадровый состав и этико – психологические аспекты его работы

1. Какие типы предприятий питания имеют обслуживающий персонал, а какие не его имеют?
2. Какие категории работников относятся к обслуживающему персоналу?
3. Каковы требования к деловой культуре персонала для предприятий индустрии питания.имеющих классы?

4. Какова иерархия управления персоналом на предприятиях питания и каким образом должна выстраиваться профессиональная этика отношений между руководящим и управляемым звеном?

5. Влияет ли психологическое состояние человека на выполнение его профессиональных обязанностей?

6. Как достигается компромисс в конфликтной ситуации между сотрудниками?

7. Какова роль производственных собраний в достижении благоприятного морально-психологического климата в коллективе?

8. В чем состоит профессиональная этика рекрутмента?

Тема 4. Профессиональная этика контактной зоны

1. Что понимается под психологической культурой обслуживания?

2. Каковы имиджевые требования к персоналу предприятий индустрии питания?

3. Каковы этические принципы деловой речи?

4. Какие вы знаете виды информационных технологий, используемых в деловых коммуникациях?

5. Какие виды современной оргтехники применяются в деловых контактах?

6. Назовите виды деловой переписки.

7. Перечислите наиболее значимые поведенческие аспекты в профессиональной деятельности персонала, работающего в контактной зоне с потребителем.

Тема 5. Конфликтные ситуации в процессе работы коллектива на предприятиях общественного питания.

1. Методы разрешения конфликтных ситуаций в предприятиях индустрии питания.

2. Факторы, влияющие на развитие конфликтных ситуаций.

3. Этико – психологические контакты.

4. Способы разрешения конфликтных ситуаций при сохранении работоспособности коллектива.

5. Понятие о психологии труда работников общественного питания.

6. Влияние психологического состояния сотрудников на производительность труда и самочувствие во время работы.

7. Локализация конфликтных ситуаций в коллективе.

3.5 Промежуточная аттестация

Промежуточное аттестационное испытание в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 19.04.04 Технология продукции и организация общественного питания проводиться в форме зачета.

Целью проведения промежуточной аттестации - зачета - является

комплексная и объективная оценка качества усвоения обучающимися теоретических знаний, умения систематизировать полученные знания и применять их к решению практических задач, уровня сформированности компетенций при освоении дисциплины «Инновации в организации производства и обслуживания на предприятиях индустрии питания».

Вопросы, выносимые на зачет

1. Раскройте понятие этикета, его принципов.
2. Каковы исторические аспекты возникновения этикета?
3. В чем отличие понятий норм морали и норм этикета?
4. Как связаны между собой традиции, обычаи, привычки, правовые нормы и нормы деловой культуры?
5. Каковы особенности делового этикета?
6. Назовите составляющие профессиональной этик
7. Каким образом положения ТК РФ регулируют формирование деловой культуры у работников предприятий индустрии питания?
8. Каковы требования стандартов в общественном питании к деловой культуре обслуживающего персонала?
9. Каким образом сохраняются персональные данные сотрудников и какова ответственность за разглашение персональных данных?
10. Назовите положения из Закона РФ О защите прав потребителей, которые следует прорабатывать с обслуживающим персоналом предприятия питания.
11. Перечислите санитарные требования для предприятий питания, нарушения которых могут свидетельствовать о низком уровне профессиональной этики.
12. Какие типы предприятий питания имеют обслуживающий персонал, а какие не его имеют?
13. Какие категории работников относятся к обслуживающему персоналу?
14. Каковы требования к деловой культуре персонала для предприятий индустрии питания, имеющих классы?
15. Какова иерархия управления персоналом на предприятиях питания и каким образом должна выстраиваться профессиональная этика отношений между руководящим и управляемым звеном?
16. Влияет ли психологическое состояние человека на выполнение его профессиональных обязанностей?
17. Как достигается компромисс в конфликтной ситуации между сотрудниками?
18. Какова роль производственных собраний в достижении благоприятного морально-психологического климата в коллективе?
19. В чем состоит профессиональная этика рекрутмента?
20. Что понимается под психологической культурой обслуживания?
21. Каковы имиджевые требования к персоналу ресторана?

22. Каковы этические принципы деловой речи?

23. Какие вы знаете виды информационных технологий, используемых в деловых коммуникациях?

24. Какие виды современной оргтехники применяются в деловых контактах?

25. Назовите виды деловой переписки.

26. Перечислите наиболее значимые поведенческие аспекты в профессиональной деятельности персонала, работающего в контактной зоне с потребителем.

27. Методы разрешения конфликтных ситуаций в предприятиях индустрии питания.

28. Факторы, влияющие на развитие конфликтных ситуаций.

29. Этико – психологические контакты.

30. Способы разрешения конфликтных ситуаций при сохранении работоспособности коллектива.

31.Понятие о психологии труда работников общественного питания.

32.Влияние психологического состояния сотрудников на производительность труда и самочувствие во время работы.

33.Локализация конфликтных ситуаций в коллективе.

34.Общее понятие о психике.

35.Ощущения.

36.Роль ощущений в работе сотрудников предприятия.

37.Восприятие.

38.Роль восприятия в повышении культуры труда.

39.Память. Особенности

40.Мышление и речь.

41.Воображение. Влияние воображения на подход к решению поставленных задач.

42. Внимание.

43.Эмоции и чувства. Их влияние на решение поставленных задач.

44.Понимание личности.

45.Особенности темперамента. Его роль в работе.

46.Типизация характеров. Влияние особенностей характера на работу.

47.Способности. Распределение должностных обязанностей в зависимости от способности сотрудника.

48.Основы этики.

49.Основные категории профессиональной этики.

50Понятие о профессиональной этике.

51.Речевой этикет работников производства.

52.Речевой этикет работников зала.

53.Понятия о видах человеческой деятельности.

54.Знания, умения, навыки.

55.Понятие о психологии труда работников общественного питания.

56.Влияние психологического состояния сотрудников на производительность труда и самочувствие во время работы.

57.Локализация конфликтных ситуаций в коллективе.
58.Основные правила этикета за столом.
59.Психология труда повара.
60.Психология труда официанта.
61.Трудовой процесс бармена
62.Составляющие профессионального общения внутри коллектива.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Инновации в организации производства и обслуживания на предприятиях индустрии питания» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

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

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

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
базовый	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудов-летвори-тельно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлет-ворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

* - форма промежуточной аттестации в семестре определяется в соответствии с таблицей 2 рабочей программы дисциплины (модуля)

4.2.1 Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: профессиональных функций в соответствии с направлением и

профилем подготовки, основы психологии личности. Воспринимать, обобщать и анализировать информацию. Основные положения практической психологии. Профессиональные функции, основы психологии личности. Межгрупповые отношения и взаимодействия. Основы делового этикета. Принципы и условия осуществления коллективной деятельности; Способы и методы оценки эффективности работы малых групп. Общие законы эстетического познания и преобразования. Основные положения этики делового общения, основы финансирования и кредитования предприятий различной ведомственной принадлежности.

умения: формулировать задачи и цели, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения. Определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания; Рационально организовывать обслуживание потребителей; Грамотно организовывать взаимоотношения людей в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе); а также организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости. Критически оценивать уровень квалификации и необходимость ее повышения. Согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях. Создать в коллективе отношения сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе. Формировать цели и задачи работы команды. Обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе коллектива предприятия общественного питания..

- **владение навыками:** саморазвития и методами повышения квалификации. Методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей для выполнения поставленных задач. Методами педагогики и развития различных личностных качеств. Способностью к постановке целей и выбору путей их достижения, навыками самосовершенствования. Навыками письменной и устной речи, основными экономическими расчетами оценки эффективности производства. Методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций. Методами на научной организации труда.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание этики и психологии личности и этику и психологию межгрупповых отношений и взаимодействий, основных положений практической психологии, делового этикета, принципов и условий осуществления коллективной деятельности, способов и методов оценки эффективности работы малых групп, законов эстетического познания и преобразования, основы финансирования и кредитования

	предприятий различной ведомственной принадлежности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, основных феноменов взаимодействия, психологии работы малых групп, основы этики; - умение формулировать задачи и цели, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения, создать в коллективе отношения сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе, воспринимать, обобщать и анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, организовывать взаимоотношения людей в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе), организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости, формировать цели и задачи работы команды, обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе коллектива предприятия общественного питания, согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, используя современные методы и показатели такой оценки, формировать коммуникативные связи между членами коллектива; - успешное и системное владение навыками чтения и оценки информации, навыками саморазвития, методами самосовершенствования и повышения квалификации, методами педагогики и развития различных личностных качеств, навыками письменной и устной речи, экономических расчетов и оценки эффективности производства предприятий общественного питания, методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей предприятий общественного питания для выполнения поставленных задач, методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами на научной организации труда, методами борьбы со стрессом.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умения формулировать задачи и цели, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения, создать в коллективе отношения сотрудничества, в том числе в многонациональном

	коллективе, воспринимать, обобщать и анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, организовывать взаимоотношения людей в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе), организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости, формировать цели и задачи работы команды, обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе коллектива предприятия общественного питания, согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, используя современные методы и показатели такой оценки, формировать коммуникативные связи между членами коллектива; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки информации, навыками саморазвития, методами самосовершенствования и повышения квалификации, методами педагогики и развития различных личностных качеств, навыками письменной и устной речи, экономических расчетов и оценки эффективности производства предприятий общественного питания, методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей предприятий общественного питания для выполнения поставленных задач, методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами на научной организации труда, методами борьбы со стрессом.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение формулировать задачи и цели, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения, создать в коллективе отношения сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе, воспринимать, обобщать и анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, организовывать взаимоотношения людей в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе), организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости, формировать

	цели и задачи работы команды, обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе коллектива предприятия общественного питания, согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, используя современные методы и показатели оценки деятельности предприятий общественного питания, формировать коммуникативные связи между членами коллектива; - в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки информации, навыками саморазвития, методами самосовершенствования и повышения квалификации, методами педагогики и развития различных личностных качеств, навыками письменной и устной речи, экономических расчетов и оценки эффективности производства предприятий общественного питания, методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей предприятий общественного питания для выполнения поставленных задач, методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами на научной организации труда, методами борьбы со стрессом.
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале по психологии личности и психологию межгрупповых отношений и взаимодействий, основных положений практической психологии, делового этикета, принципов и условий осуществления коллективной деятельности, способов и методов оценки эффективности работы малых групп, законов эстетического познания и преобразования, основы финансирования и кредитования предприятий различной ведомственной принадлежности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки, ; - не умеет формулировать задачи и цели, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения, создавать в коллективе отношения сотрудничества, в том числе в многонациональном коллективе, воспринимать, обобщать и анализировать информацию, определять наиболее эффективные методы и пути улучшения и оздоровления условий труда на предприятиях общественного питания, рационально организовывать обслуживание потребителей, организовывать взаимоотношения людей в процессе их трудовой деятельности (психологический микроклимат в коллективе), организовывать трудовой процесс работников предприятия и пути снижения утомляемости, формировать цели и задачи работы команды, обучать и оказывать помощь сотрудникам в ситуациях риска, возникающих при работе

	коллектива предприятия общественного питания, согласовывать цели и задачи с владельцами предприятий и ответственными работниками при заключении различных договоров по инвестированию и кредитованию предприятия, аргументировано отстаивать свою точку зрения с целью достижения наиболее положительных результатов в различных спорных ситуациях, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено, формировать коммуникативные связи между членами коллектива; – обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных информации, навыками саморазвития, методами самосовершенствования и повышения квалификации, методами педагогики и развития различных личностных качеств, навыками письменной и устной речи, экономических расчетов и оценки эффективности производства предприятий общественного питания, методами формирования взаимодействия профессионального коллектива и потребителей предприятий общественного питания для выполнения поставленных задач, методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, методами на научной организации труда, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.2 Критерии оценки доклада

При подготовки устного доклада обучающийся демонстрирует:

знания: основных понятий проблемы доклада;

умения: систематизировать и структурировать материал; делать обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, делать и аргументировать основные выводы;

владение навыками: анализа различных источников информации по данной проблематике, систематизации и структурирования материала доклада.

Критерии оценки устного доклада

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание материала (материал систематизирован и структурирован; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, сделаны и аргументированы основные выводы, отчетливо видна самостоятельность суждений, основные понятия проблемы изложены полно и глубоко) - грамотность и культура изложения; - дает правильные ответы на вопросы аудитории при презентации доклада

хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала (материал систематизирован и структурирован; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, сделаны и аргументированы основные выводы) - дает неточные ответы на вопросы аудитории при презентации доклада
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - неполное знание материала (в материале представлена одна точка зрения, отсутствует самостоятельность суждений) - не отвечает на вопросы аудитории при презентации доклада
неудовлетворительно	обучающийся: – не выполнил доклад

4.2.3 Критерии оценки ситуационных задач

При выполнении ситуационных задач обучающийся демонстрирует:

знания: особенностей этико – психологического взаимодействия сотрудников различных структурных подразделений предприятий индустрии питания**,** конфликтологии, нормативно – правовых аспектов функционирования объектов индустрии питания, инновационных имидж – приемов для повышения привлекательности реализуемых услуг;

умения: логично и последовательно обосновать принятие решений с учетом стандартов этики для успешной организации работы для сотрудников предприятий индустрии питания;

владение навыками: разработки стандартов работы для сотрудников различных функциональных групп предприятий индустрии питания с учетом особенностей бизнес – процессов для их эффективного взаимодействия.

Критерии оценки выполнения ситуационных задач

отлично	обучающийся демонстрирует: - в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом, принято обоснованно верное решение.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена нерациональным способом, или ошибка в решении
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущена существенная ошибка.
неудовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - рассуждение не логичное, с существенными ошибками, решение является не рациональным.

Разработчик: доцент, Макарова А.Н.

(подпись)