Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 02.10.2024 15:33:56
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba217f2f75a12

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» июня 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**Стандарт организации предприятий общественного питания**
Направление подготовки	**19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания**
Направленность (профиль)	**Технология и организация предприятий общественного питания**
Квалификация выпускника	**Бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 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 ……. 4

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....……..……..……. 8

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования ……... 14

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

В результате изучения дисциплины «Стандарт организации предприятий общественного питания» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 17.09.2021 г. №1047, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Стандарт организации предприятий общественного питания»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (курс)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.4 - планирует и корректирует работу команды, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение результатов работы	3	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача
ПК – 2	способен к организации и управлению процессами производства и обслуживания организаций питания	ПК-2.3 - способен формировать профессиональную команду на основе современных методов управления	3	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача
ПК – 4	управляет текущей деятельностью предприятия питания, осуществляет технологический процесс производства продукции общественного питания	ПК-4.1 - владеет стратегическими и тактическими методами анализа потребности предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах	3	Лекции, практические занятие	Доклад/ доклад – презентация / /самостоятельная работа/устный опрос/ситуационная задача

Примечание:

Компетенция УК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Социология; Деловой этикет; Психология работы в малых группах; Учебная практика (ознакомительная); Учебная практика (технологическая); Производственная практика: научно-исследовательская работа; Производственная практика (технологическая); Преддипломная практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Компетенция ПК-2 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Основы бизнес-планирования предприятий общественного питания; Организация и планирование производственной и сбытовой деятельности предприятий общественного питания; Организация производства и обслуживания на предприятиях общественного питания; Технология барного сервиса на предприятии общественного питания; Технология ресторанного сервиса; Организация кейтеринга; Психология работы в малых группах; Деловой этикет; Автоматизированные системы управления технологическими процессами на предприятиях общественного питания; Охрана труда на предприятиях общественного питания; Учебная практика (технологическая); Производственная практика: научно-исследовательская работа; Производственная практика (технологическая); Преддипломная практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Компетенция ПК-4 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Организация и планирование производственной и сбытовой деятельности предприятий общественного питания; Основы бизнес-планирования предприятий общественного питания; Технология продукции общественного питания; Организация производства и обслуживания на предприятиях общественного питания; Модуль. Оборудование предприятий общественного питания. Механическое, тепловое, торговое оборудование предприятий общественного питания; Технология и организация детского питания; Технология и организация диетического питания; Технология блюд зарубежной кухни; Организация кейтеринга; Технология карвинга; Кондитерское производство; Технология мучных кондитерских изделий; Винодельческая и алкогольная продукция стран мира; Технология и техника работы бариста; Научные основы разработки технологий и продукции общественного питания; Технология барного сервиса на предприятии общественного питания; Технология ресторанного сервиса; Технология продуктов функционального питания; Структура пищевых систем кулинарной продукции; Пищевые добавки; Основы технологии кулинарной продукции; Технохимический контроль продукции общественного питания; Продовольственная безопасность с основами нутрициологии; Тепло - и хладотехника; Процессы и аппараты пищевых производств; Санитария и гигиена питания; Автоматизированные системы управления технологическими процессами на предприятиях общественного питания; Товароведение продовольственных товаров; Рекламные коммуникации ресторанного бизнеса; Рекламная деятельность предприятия общественного питания; Производственный учет в сфере общественного питания; Учебная практика (ознакомительная); Учебная практика (технологическая); Производственная практика: научно-исследовательская работа; Производственная практика (технологическая); Преддипломная практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты 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	устный опрос	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний	вопросы по темам дисциплины: перечень вопросов для устного опроса

		обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	
1	деловая игра	совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации, позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи	описание деловой игры
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
5	ситуационная задача	средство оценивания, включающее совокупность условий, направленных на решение практико – оринтированной проблемы с целью осознанного усвоения обучающимися содержания учебной дисциплины	перечень ситуационных задач

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	Мотивация личности и карьера. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в предприятиях общественного питания.	УК-3	Устный опрос /доклад/самостоятельная работа/доклад – презентация/ситуационная задача
2	Оценка результатов труда и эффективности управления персоналом. Разработка критериев оценки и оценка эффективности работы выполненной сотрудниками	ПК – 2	Устный опрос /доклад/самостоятельная работа/доклад – презентация/ситуационная задача

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	предприятия.		
3	Элементы кадровой политики и условия ее разработки. Разработка стратегии.	ПК – 4	Устный опрос / самостоятельная работа
4	Разработка комплекса мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда. Должностные инструкции. Разработка инструкции с учетом особенности деятельности предприятия общественного питания.	УК-3, ПК-2	Устный опрос /самостоятельная работа/ситуационная задача
5	Оценка результатов труда и эффективности управления персоналом.	УК-3	Устный опрос /доклад/самостоятельная работа/доклад – презентация/ситуационная задача
6	Управление поведением в предприятиях общественного питания. Разработка модели успешной коммуникации. Пять этапов формирования.	ПК – 2, ПК-4	Устный опрос /доклад/самостоятельная работа/доклад – презентация

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Стандарт организации предприятий общественного 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, 3 курс	УК-3.4 - планирует и корректирует работу команды, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение результатов работы	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в принципах и условиях осуществления коллективной деятельности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание принципов 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
ПК-2, 3 курс	ПК-2.3 - способен формировать профессиональную команду на основе современных методов управления	обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных, методами формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных, методами формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных, методами формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач	успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных, методами формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач

ПК – 4 3 курс	ПК-4.1 - владеет стратегическими и тактическими методами анализа потребности предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах	не умеет разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда, используя современные методы и показатели оценки работы предприятий общественного питания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда, используя современные методы и показатели такой оценки	сформированное умение разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда, используя современные методы и показатели такой оценки

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

Примерный перечень вопросов

1. Современное состояние и перспективы развития предприятий общественного питания. Задачи предприятий в современных экономических условиях.
2. Классификация предприятий общественного питания в зависимости от характера производства, ассортимента выпускаемой продукции, объема и характера предоставляемых услуг.
3. Основные признаки, используемые для характеристики предприятий общественного питания.
4. Характеристика предприятий общественного питания (ассортимент выпускаемой продукции, форма обслуживания, оснащенность мебелью, посудой, приборами и т.д.)

5. Задачи и основные направления научной организации труда в предприятиях общественного питания.

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

7. Сущность и задачи нормирования труда. Методы нормирования. Фотография рабочего дня.

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

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

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

3.2 Доклад (доклад – презентация)

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 предприятий общественного питания и индустрии питания на основе анализа массива научной и периодической литературы по выбранной теме.

Доклад, (доклад – презентация) является составной частью и текущим этапом подготовки бакалавра. Успешное его выполнение свидетельствует о степени теоретической подготовленности, практических умениях и навыках.

Цели подготовки доклада (доклада – презентации):

1. Систематизация, закрепление и обобщение теоретических и практических знаний и умений в решении конкретных теоретических, практических задач.

2. Закрепление и развитие навыков ведения самостоятельной работы; овладение умением готовить доклад (доклад – презентацию).

3. Подтверждение профессиональной готовности к решению практических задач.

4. Выявление уровня знаний и степени подготовленности бакалавров для самостоятельной профессиональной работы.

Задачи, решаемые обучающимся в ходе подготовки доклада (доклада – презентации):

1. Значимость выбранной темы доклада (доклада – презентации).

2. Теоретическое и практическое применение полученных знаний.

3. Овладение теорией, работа с литературными источниками.

4. Обобщение материалов, полученных в результате проведенной работы.

Рекомендуемая тематика докладов (докладов – презентаций) по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

Темы докладов (докладов – презентаций), рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Стандарт организации предприятий общественного питания»

п/п	Темы докладов
1	Кадровый аудит в предприятиях общественного питания.
2	Теории трудовой мотивации.
3	Типология руководителей.
4	Методы решения управленческих задач.
5	Кадровый аудит в предприятиях общественного питания.
6	Факторы, влияющие на качество работы коллектива.
7	Психология эффективного взаимодействия.

3.3 Устный опрос

Перечень вопросов по темам для проведения опроса:

Тема 1: Факторы, влияющие на качество работы коллектива.

1. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда.

2. Факторы качества труда работников производства предприятий общественного питания.

3. Факторы качества труда работников торговой группы помещений предприятий общественного питания.

4. Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала со стороны работника.

5. Факторы, оказывающие влияние на эффективность со стороны организации.

Тема 2: Модели коммуникации. Этапов формирования коллектива в предприятиях общественного питания.

1 Основные этапы процесса общения.

2 Бессознательное и сознание базовые пропорции.

3 Модальности восприятия.

Тема 3: Оценка результатов труда и эффективности управления персоналом.

1 Понятие эффективности управления персоналом.

2 Методологические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности работников предприятий общественного питания, с учетом особенностей технологического процесса.

3.Основные подходы в определении критериев эффективности работы и управления предприятиями общественного питания.

4 Показатели эффективности: Поиск и подбор персонала.

5 Показатели эффективности: мотивация и стимулирование.

6 Основные виды и методы анализа систем управления.

Тема 4: Критерии оценки и оценка эффективности работы выполненной сотрудниками предприятия общественного питания.

1 Профиль должности административно – управленческого персонала предприятий общественного питания.

2 Профиль должности обслуживающего персонала предприятий общественного питания.

3 Профиль должности производственного персонала предприятий общественного питания.

4 Профиль должности вспомогательного персонала предприятий общественного питания.

5 Стандарты работы сотрудников предприятий общественного питания.

Тема 5: Управление поведением в предприятиях общественного питания.

1 Структура управления.

2 Функции управления.

3 Масштаб структуры системы управления

4 Требования, предъявляемые к организационным структурам управления.

5 Структурные подразделения органов управления.

3.4 Ситуационные задачи

Примерный перечень ситуационных задач:

1 В предприятии общественного питания работники производственных цехов выполняют технологические операции несвоевременно. В цехах отсутствует естественное освещение.

Необходимо определить причину некачественного работы и разработать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда в производственных цехах предприятий общественного питания, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда.

2 В предприятии общественного питания работники торговой группы помещений выполняют операции несвоевременно, температура подачи блюд не соблюдается. Торговая группа помещений и производственные цеха расположены на разных этажах.

Необходимо определить причину и разработать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда в торговых помещениях предприятий общественного питания, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда.

3 Проанализировать должностные инструкции действующего предприятия общественного питания (предприятие выбирается обучающимся самостоятельно). По результатам анализа внести необходимые изменения. Разработку инструкций вести с учетом особенности деятельности предприятия общественного питания.

3.5 Деловая игра

Перечень тем для проведения деловой игры:

1. Разработка критериев оценки и оценка эффективности работы выполненной сотрудниками предприятия.

Цель занятия: Экспертная оценка личностных и деловых качеств при выполнении производственных заданий.

Ход выполнения:

1. Студенты разбиваются на микрогруппы: 1) административно – управленческий персонал; 2) производственные работники; 3) работники торговой группы.
2. Студенты совместно выбирают структуру управления предприятие.
3. В соответствии с выбранной структурой управления предприятием, работник каждой группы моделируют ситуации выполненной работы для подчиненных.
4. В соответствии с полученным заданием каждый сотрудник предприятия производит анализ, определяет эффективность и предлагает пути оптимизации рабочего времени.

3.6 Промежуточная аттестация

Промежуточное аттестационное испытание в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания проводиться в форме зачета.

Вопросы, выносимые на зачет

1. Школа управления. Стратегия и развитие.
2. Психологический подход в области управления.
3. Цели и задачи в организации управления.
4. Системы мотивации и стимулирования в управлении персоналом.
5. Основополагающие принципы организации системы мотивации.
6. Контроль в управлении. Функции, задачи и назначение.
7. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы их решения.
8. Цели и задачи развития обучения персонала.

9. Резерв кадров: отбор и подготовка.
10. Принятие решений при управлении персоналом. Риски, возникающие при решении задач.
11. Предмет психологии управления.
12. Объекты и субъекты системы управления.
13. Мотивация руководителей и исполнителей. Особенность и факторы, влияющие на мотивацию.
14. Ответственность в организации текущего контроля.
15. Стандарты при контроле в работе предприятия.
16. Контроль в управлении персоналом.
17. Корпоративная культура. Элементы корпоративной культуры.
18. Стили и методы руководства.
19. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры предприятия.
20. Постановка и решение задач делового общения в коллективе.
21. Конфликтные ситуации. Способы решения конфликтных ситуаций.
22. Конфликты в управлении. Разновидности конфликтов.
23. Исполнительская дисциплина. Формирование и поддержание.
24. Психология стресса. Виды стресса.
25. Психология ответственности в решении поставленных задач на предприятиях общественного питания.
26. Разработка документации, определяющей права и обязанности сотрудников предприятия.
27. Составляющие профессионального общения внутри коллектива.
28. «Лидерство» и «стиль руководства»: основные понятия и способы формирования.
29. Фазы развития стресса: положительного и отрицательного.
30. Управление конфликтами на предприятиях.
31. Управление стрессами на предприятиях.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Предмет психологии управления.
2. Объекты и субъекты системы управления.
3. Мотивация руководителей и исполнителей. Особенность и факторы, влияющие на мотивацию.
4. Ответственность в организации текущего контроля.
5. Стандарты при контроле в работе предприятия.
6. Контроль в управлении персоналом.
7. Составляющие профессионального общения внутри коллектива.
8. Контроль в управлении персоналом.
9. Составляющие профессионального общения внутри коллектива.
10. «Лидерство» и «стиль руководства»: основные понятия и способы формирования.
11. Фазы развития стресса: положительного и отрицательного.
12. Управление конфликтами на предприятиях.

13. Управление стрессами на предприятиях.

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 «Стандарт организации предприятий общественного питания» осуществляется через проведение входного, текущего 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
базовый	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
				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: основных положений психологии личности и психологии малых групп; межгрупповых отношений и взаимодействий; принципов и условий осуществления коллективной деятельности; способов и методов оценки эффективности работы малых групп, общих законов эстетического познания и преобразования; методов мотивации и стимулирования работников предприятий питания; критериев оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ.

умения: согласовывать цели и задачи работы в коллективе на предприятиях общественного питания, основываясь на психологии эффективного взаимодействия; разрабатывать должностные инструкции с учетом особенности деятельности предприятия общественного питания; оценивать эффективность работы выполненной сотрудниками предприятия; разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда; проводить аттестацию работников производства и принимать решения по результатам аттестации; формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе.

владение навыками: формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач; оценки требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды; навыки разработки программ и мероприятий обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству; коммуникативными навыками; оценки деятельности персонала; организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: – знание основных положений психологии личности и психологии малых групп; межгрупповых отношений и взаимодействий; принципов и условий осуществления коллективной деятельности; способов и методов оценки эффективности работы малых групп, общих законов эстетического познания и преобразования; методов мотивации и стимулирования работников предприятий питания; критериев оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; – умение согласовывать цели и задачи работы в коллективе на предприятиях общественного питания, основываясь на психологии эффективного взаимодействия; разрабатывать должностные инструкции с учетом особенности деятельности предприятия общественного питания; оценивать эффективность работы выполненной сотрудниками предприятия; разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда; проводить аттестацию работников производства и принимать решения по результатам аттестации; формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе,

	используя современные методы и показатели такой оценки; – успешное и системное владение навыками формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач; оценки требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды; навыки разработки программ и мероприятий обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству; коммуникативными навыками; оценки деятельности персонала; организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления.
хорошо	обучающийся демонстрирует: – знание материала, не допускает существенных неточностей; – в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение согласовывать цели и задачи работы в коллективе на предприятиях общественного питания, основываясь на психологии эффективного взаимодействия; разрабатывать должностные инструкции с учетом особенности деятельности предприятия общественного питания; оценивать эффективность работы выполненной сотрудниками предприятия; разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда; проводить аттестацию работников производства и принимать решения по результатам аттестации; формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, используя современные методы и показатели такой оценки; – в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач; оценки требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды; навыки разработки программ и мероприятий обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству; коммуникативными навыками; оценки деятельности персонала; организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления.
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 согласовывать цели и задачи работы в коллективе на предприятиях общественного питания, основываясь на психологии эффективного взаимодействия; разрабатывать должностные инструкции с учетом особенности деятельности предприятия

	общественного питания; оценивать эффективность работы выполненной сотрудниками предприятия; разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда; проводить аттестацию работников производства и принимать решения по результатам аттестации; формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, используя современные методы и показатели оценки (указываются конкретные методы и показатели оценки в зависимости от специфики дисциплины); – в целом успешное, но не системное владение навыками формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач; оценки требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды; навыки разработки программ и мероприятий обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству; коммуникативными навыками; оценки деятельности персонала; организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления.
неудовлетворительно	обучающийся: – не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в основных положениях психологии личности и психологии малых групп; межгрупповых отношений и взаимодействий; принципах и условиях осуществления коллективной деятельности; способах и методах оценки эффективности работы малых групп, общих законах эстетического познания и преобразования; методах мотивации и стимулирования работников предприятий питания; критериях оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; – не умеет согласовывать цели и задачи работы в коллективе на предприятиях общественного питания, основываясь на психологии эффективного взаимодействия; разрабатывать должностные инструкции с учетом особенности деятельности предприятия общественного питания; оценивать эффективность работы выполненной сотрудниками предприятия; разрабатывать комплекс мероприятий направленных на создание наиболее благоприятных условий труда, способствующих улучшению экономических показателей работы предприятий и повышению производительности труда; проводить аттестацию работников производства и принимать решения по результатам аттестации; формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу,

	большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; – обучающийся не владеет навыками формирования профессионального коллектива для выполнения поставленных задач; оценки требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды; навыки разработки программ и мероприятий обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству; коммуникативными навыками; оценки деятельности персонала; организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

Входной контроль

Входной контроль предназначен для выявления степени подготовленности бакалавров к изучению дисциплины «Стандарт организации предприятий общественного питания» проводится по остаточным знаниям, ранее изученных дисциплин: с этой целью составляется перечень вопросов, охватывающих наиболее важные темы предшествующих дисциплин. Такой контроль проводится перед началом изучения дисциплины или на вводном занятии, в виде письменного опроса. Полученные результаты дают возможность преподавателю определить наиболее слабых и наиболее подготовленных студентов, что облегчает проблемы индивидуализации обучения. Кроме того, составить вопросы для самостоятельного изучения слабо подготовленными студентам с целью выравнивания знаний и успешного освоения программы изучаемой дисциплины. Результаты входного контроля не влияет на рейтинг бакалавра.

Результаты входного контроля оцениваются по четырех балльной шкале (5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «неудовлетворительно») и регистрируются в журнале.

Балл «5» ставится в том случае, когда обучаемый показал исчерпывающие знания по ранее изученному материалу. На вопросы дает правильные, сознательные и уверенные ответы.

Балл «4» ставится в том случае, когда обучаемый знает весь изученный программой материал, хорошо понимает и прочно усвоил его. На вопросы (в пределах программы) отвечает без затруднений.

Балл «3» ставится в том случае, когда обучаемый обнаруживает знание основного, ранее изученного, материала.

Балл «2» ставится в том случае, когда обучаемый обнаруживает незнание большой части изученного материала.

Текущий контроль

Основная цель текущего контроля – диагностика знаний, умений, навыков в процессе усвоения очередной темы и, при необходимости, коррекция обучения. Регулярное проведение контроля текущего уровня усвоения деятельности позволяет исправлять недостатки обучения и достигать необходимого уровня усвоения. Текущий контроль успеваемости предназначен для организации ритмичной работы студентов в течение семестра, своевременной сдачи ими домашних заданий, других видов самостоятельной работы в соответствии с графиком учебного процесса. Текущий контроль проводится три раза в семестр.

Контроль освоения дисциплины «Стандарт организации предприятий общественного питания» проводится в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования, утвержденном решением ученого совета ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ» от 18.06.2014, протокол №7.

Текущий контроль по дисциплине «Стандарт организации предприятий общественного питания» позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины.

4.2.2 Критерии оценки доклада (доклада – презентации)

При подготовки доклада (доклада – презентации) обучающийся демонстрирует:

знания: которые будут получены в ходе исследования темы.

умения: самостоятельно провести анализ основных концепций, положений по изучаемой теме, отраженных в публикациях отечественных и зарубежных ученых и специалистов-практиков; изложить четко и последовательно свои взгляды в ходе анализа проблем, показать свои способности творчески применять свои знания, увязывая их с существующей практикой; углубить и закрепить собственные знания по данной проблеме; разработать предложения по улучшению существующей в анализируемой сфере ситуации.

владение навыками: самостоятельно анализировать материал, формулировать и аргументировать выдвигаемые положения, делать обоснованные выводы и рекомендации.

Критерии оценки доклада (доклада – презентации)

отлично	обучающийся демонстрирует: умение правильно сформулировать тему доклада (доклада – презентации); грамотный подбор материала, который необходим для полного понимания и изложения тематики доклада (доклада – презентации);

	отсутствие орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок, нечетких формулировок в докладе (докладе – презентации); умение устного изложения материала по исследуемой проблеме, аргументированного ответа на поставленные вопросы.
хорошо	обучающийся демонстрирует: полное изложение представленного материала, хорошо понимает и прочно усвоил его. На вопросы отвечает без затруднений. В докладе (докладе – презентации) допускает только незначительные ошибки.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: не полное изложение материала, допущены ошибки, текст оформлен стилистически не совсем верно.
неудовлетворительно	обучающийся: изложил материал неграмотно, стилистически неверно, в тексте допущены частые и грубые ошибки.

4.2.3 Критерии оценки деловой игры

При выполнении деловой игры обучающийся демонстрирует:

знания: которые будут получены в ходе проведения деловой игры.

умения: моделировать разнообразные условия профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения; имитировать различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия.

владение навыками: профессиональной деятельности, моделируя более адекватное условие формирования личности специалиста.

Критерии оценки выполнения деловой игры

отлично	обучающийся демонстрирует: – высокий уровень деловой активности той или иной должности (роли); – наличие тактического и (или) стратегического мышления; – высокую скорость адаптации в новых условиях (включая экстремальные); – способность анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения; – способность прогнозировать развитие процессов; – способность анализировать возможности и мотивы других людей и влиять на их поведение; – стиль руководства, ориентацию при принятии решений на игру «на себя» или «в интересах команды».
хорошо	обучающийся демонстрирует: – уровень деловой активности той или иной должности (роли); – наличие тактического и (или) стратегического мышления; – среднюю скорость адаптации в новых условиях (включая экстремальные); – способность анализировать собственные возможности и

	выстраивать соответствующую линию поведения; – способность анализировать возможности и мотивы других людей и влиять на их поведение.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: – средний уровень активности той или иной должности (роли); – наличие мышления; – низкую скорость адаптации в новых условиях; – способность анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения.
неудовлетворительно	обучающийся: не активен; – не способен анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения; – не способен адаптироваться в новых условиях (включая экстремальные).

4.2.4 Критерии оценки ситуационных задач

При выполнении ситуационных задач обучающийся демонстрирует:

знания: особенностей организации труда работников предприятий общественного питания, знаний технологического процесса производства кулинарной продукции, должностных обязанностей сотрудников предприятий общественного питания в соответствии с нормативными документами, правил трудовой дисциплины;

умения: логично и последовательно обосновать принятие решений с учетом, требований организации технологического процесса производства кулинарной продукции и реализации услуг предприятий общественного питания;

владение навыками: разработки стандартов предприятий общественного питания для сотрудников различных функциональных групп, разработки должностных инструкций: административно – управленческого персонал, производственного персонала, обслуживающего персонала, вспомогательного персонала.

Критерии оценки выполнения ситуационных задач

отлично	обучающийся демонстрирует: - в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена нерациональным способом, или допущено не более двух несущественных ошибок.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но принятое решение является не рациональным.
неудовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - рассуждение не логичное, с существенными ошибками, решение является не рациональным.

Разработчик: доцент, Макарова А.Н. _____

(подпись)