

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Комарова Светлана Юриевна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 10.09.2024 10:54:59
Уникальный программный ключ:
43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Агротехнологический факультет**

ОПОП по направлению 35.04.04 Агрономия

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

Б2.О.01.02(П) Технологическая практика

Направленность (профиль) «Адаптивное растениеводство»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра -	Агрономии, селекции и семеноводства
Разработчик, канд. с.-х. наук, доцент	Маракаева Т.В.
Омск	

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ, использованные в данном документе	
ОПОП-	образовательная программа
ВО -	высшее образование
ФГОС -	федеральный государственный образовательный стандарт
ФОС -	фонд оценочных средств
РПУД -	рабочая программа учебной дисциплины
УМКД -	учебно-методический комплекс дисциплины
МКН -	методическая комиссия университета по направлению подготовки в системе ВО
ППС -	профессорско-преподавательский состав
уч. год -	учебный год
уч. ст. -	учёная степень
уч. зв. -	учёное звание

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе практики.

3. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества прохождения практики.

4. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования студентами компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов прохождения практики.

5. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля; оценочные средства, применяемые для рубежного контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

6. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры агрохимии и почвоведения, обеспечивающей прохождение обучающимися преддипломной практики в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ, персональный уровень достижения которых проверяется с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Профессиональные задачи, к решению которых обучающийся заканчивает готовиться в рамках практики	Компетенции из числа предусмотренных ФГОС ВО, на развитие которых нацелена практика	
	Код	Формулировка
1) Производственно-технологическая деятельность: установление соответствия агроландшафтных условий требованиям сельскохозяйственных культур при их размещении по территории землепользования; обоснование выбора сортов сельскохозяйственных культур для конкретных условий региона и уровня интенсификации земледелия, подготовка семян к посеву; составление почвообрабатывающих, посевных и уборочных агрегатов и определение схем их движения по полям, проведение технологических регулировок; расчет доз органических и минеральных удобрений на планируемый урожай, подготовка и применение их под сельскохозяйственные культуры; организация системы севооборотов, их размещение по территории землепользования сельскохозяйственного предприятия и проведение нарезки полей; адаптация систем обработки почвы в севооборотах с учетом почвенного плодородия, крутизны и экспозиции склонов, уровня грунтовых вод, применяемых удобрений и комплекса почвообрабатывающих машин; проведение посева сельскохозяйственных культур и ухода за ними; уточнение системы защиты растений от вредных организмов и неблагоприятных погодных явлений; проведение уборки урожая и первичной обработки растениеводческой продукции и закладки ее на хранение; реализация технологий улучшения и рационального использования природных кормовых угодий, приготовления грубых и сочных кормов; 2) Организационно-управленческая деятельность: принятие управленческих решений по реализации технологий возделывания сельскохозяйственных культур в различных экономических и погодных условиях; расчет экономической эффективности применения технологических приемов, удобрений, средств защиты растений, новых сортов; контроль за качеством производимой продукции растениеводства при ее хранении и реализации; контроль за соблюдением технологической и трудовой дисциплины; обеспечение безопасности труда в процессе производства; 3) Научно-исследовательская деятельность: сбор информации, анализ литературных источников по технологиям производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв; проведение научных исследований по соответствующим методикам; обобщение и статистическая обработка результатов опытов, формулирование выводов.	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	ОПК-6	Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства

Компоненты перечисленных выше компетенций, формирование которых должно быть обеспечено при прохождении практики		
знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
изучать современную информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследований - современные интенсивные технологии возделывания полевых, овощных, плодовых культур, винограда и декоративных культур, адаптированных к разнообразным почвенно-климатическим и технологическим условиям	использовать методику статистической обработки данных опыта	использования современных информационных технологий, в том числе баз данных и пакеты программ

Таблица 1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания в рамках практики

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено		Зачтено		
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач		1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.		
Критерии оценивания								
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{УК-3}	Полнота знаний	знать и понимать как вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	не знает и не понимает как вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	в совершенстве вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели			Теоретические вопросы
		Наличие умений	уметь вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	не умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	в совершенстве вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели			
		Наличие навыков (владение опытом)	владеть навыками вырабатывания стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	не владеет навыками вырабатывания стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	умеет эффективно вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели			
	ИД-2 _{УК-3}	Полнота знаний	знать и понимать как учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности	не знает и не понимает как учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения	в совершенстве учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством кор-			Теоретические вопросы

			интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	(включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	ректировки своих действий	
		Наличие умений	уметь учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	не умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	в совершенстве учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеть навыками учета в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	не владеет навыками учета в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	умеет эффективно учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	
	ИД-З _{ук-3}	Полнота знаний	знать и понимать как преодолеть возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	не знает и не понимает как преодолеть возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	в совершенстве преодолевает возникающие в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Теоретические вопросы
		Наличие умений	уметь преодолевать возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	не умеет преодолевать возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	в совершенстве преодолевает возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	

		Наличие навыков (владение опытом)	владеть навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	не владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	умеет эффективно преодолевать возникающие в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	
	ИД-4 _{ук-3}	Полнота знаний	знать и понимать как предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	не знает и не понимает как предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	в совершенстве предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Теоретические вопросы
		Наличие умений	уметь предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	не умеет предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	в совершенстве предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеть навыками предвидения результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	не владеет навыками предвидения результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	умеет эффективно предвидеть результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	
	ИД-5 _{ук-3}	Полнота знаний	знать и понимать как планировать командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	не знает и не понимает как планировать командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	в совершенстве планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	Теоретические вопросы
		Наличие умений	уметь планировать командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	не умеет планировать командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	в совершенстве планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеть навыками планирования командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	не владеет навыками планирования командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	умеет эффективно планировать командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 _{УК-3}	Полнота знаний	Знать и понимать как находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	не знает и не понимает как находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	в совершенстве находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Теоретические вопросы
		Наличие умений	Уметь находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	не умеет находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	умеет эффективно находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеет навыками нахождения и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	не владеет навыками нахождения и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Свободно находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	
	ИД-2 _{УК-3}	Полнота знаний	Знать и понимать как самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	не знает и не понимает как самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	в совершенстве как самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	Теоретические вопросы
		Наличие умений	уметь самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	не умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	умеет эффективно самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеет навыками самостоятельного выявления мотивов и стимулов для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	не владеет навыками самостоятельного выявления мотивов и стимулов для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	Свободно самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	
	ИД-3 _{УК-3}	Полнота знаний	Знает и понимает как планировать профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной,	не знает и не понимает планировать профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	в совершенстве планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Теоретические вопросы

			так и других видов деятельности и требований рынка труда	да		
		Наличие умений	уметь планировать профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	не умеет планировать профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	умеет эффективно планировать профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеет навыками планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	не владеет навыками планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Свободно планирует профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	
ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства	ИД-1 _{опк-6}	Полнота знаний	знает и понимает как работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	не знает и не понимает как работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	в совершенстве использует знания о работе с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	Теоретические вопросы
		Наличие умений	умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	не умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	умеет эффективно работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеет навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	не владеет навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	Свободно ориентируется в работе с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	
	ИД-2 _{опк-6}	Полнота знаний	знает и понимает как определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	не знает и не понимает как определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	в совершенстве определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	Теоретические вопросы
		Наличие умений	умеет определять задачи персонала структурного подразделения	не умеет определять задачи персонала структурного подразделения, исходя	умеет эффективно определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	

			ления, исходя из целей и стратегии организации	из целей и стратегии организации		
		Наличие навыков (владение опытом)	владеет навыками определения задач персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	не владеет навыками определения задач персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	Свободно ориентируется в определении задач персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	
	ИД-3опк-6	Полнота знаний	знает и понимает как применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	не знает и не понимает как применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	в совершенстве применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	Теоретические вопросы
		Наличие умений	умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	не умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	умеет эффективно применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	
		Наличие навыков (владение опытом)	владеет навыками применения методов управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	не владеет навыками применения методов управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	Свободно ориентируется в применении методов управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Фонд оценочных средств позволяет оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций, описание показателей, шкал и критериев оценивания.

Фонд оценочных средств по технологической практике включает:

- разработку индивидуального задания по теме исследований;
- научно-исследовательскую работу;
- оформление и защиту отчета по практике.

Отчет о прохождении технологической практики оформляется в соответствии с требованиями, представленными в руководстве по итоговой государственной аттестации выпускников по направлению подготовки 35.04.04 Агрономия.

Отчет защищается индивидуально в течение двух недель после окончания практики.

Процедура защиты предусматривает:

- доклад обучающегося;
- презентацию;
- ответы обучающегося на вопросы членов комиссии;
- объявление председателем окончания защиты.

Для доклада обучающемуся предоставляется до 10 минут, в течение которых он в устной форме излагает материал по плану, соответствующему структуре отчета. Доклад сопровождается заранее подготовленной презентацией. Речь студента должна быть четкой, конкретной, без общих фраз, насыщена фактическим материалом.

В докладе рекомендуется отразить:

- методы и условия проведения работ и исследований;
- результаты исследования;
- состав собранных материалов для выполнения выпускной квалификационной работы;
- свои выводы и предложения.

Важно уделить серьезное внимание общетеоретической подготовке к защите. Необходимо быть готовым к ответу на любой вопрос, имеющей отношение к прохождению технологической практики (включая характеристику объектов, методики исследований, историю предприятия и др.).

По окончании всех запланированных на данное открытое заседание защит проводится закрытое заседание комиссии, на котором обсуждают результаты защит с учетом всех имеющихся в распоряжении комиссии информационных материалов.

Наиболее важными критериями при оценке отчета являются:

- глубина проработки и методический уровень исследований, степень использования современной литературы и математических методов при оценке полученных экспериментальных данных;
- логическое построение отчета, наличие в нем творческих элементов, умение интерпретировать полученные результаты и формулировать выводы;
- качество оформления отчета (соответствие ГОСТу) и презентации;
- качество составления доклада;
- качество составления презентации;
- выполнение индивидуального задания;
- ответы на вопросы членов комиссии;
- отзыв, выданный студенту руководителем.

Результаты обсуждения защит оглашаются по окончании закрытого заседания.

Шкала и критерии оценивания

Оценка «зачтено» выставляется при условии:

- Оформления отчёта по практике с учётом всех требований, предусмотренных настоящей программой.
- Получения практических навыков по всем выносимым на практику темам.
- Посещения всех занятий по практике.
- Овладение всеми предусмотренными практикой компетенциями.

Оценка «не зачтено» выставляется при условии:

- Не оформления отчета по практике с учетом всех требований, предусмотренных настоящей программой.
- Не получения практических навыков по всем выносимым на практику темам.
- Не посещения всех занятий по практике.
- Не овладение всеми предусмотренными практикой компетенциями.

ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ

Фонда оценочных средств практики **Б2.О.01.02(П)Технологическая практика в составе ОПОП 35.04.04 Агрономия**

1. Рассмотрен и одобрен:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры Агрономии, селекции и семеноводства;
(наименование кафедры)

протокол № 11 от 07.06.2019.

Зав. кафедрой, к.с.-х.н., доцент ЭН Некрасова Е.В.

б) На заседании методической комиссии по направлению 35.04.04 Агрономия;
протокол № 10 от 18.06.2019.

Председатель МКН – 35.04.04, к.с.-х.н., доцент. АА Калошин А.А.

2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОПОП:

Директор ООО «Агропродукт»



Рыкалин Е.В.