

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Московский технологический колледж питания
(МТКП)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Профессионального модуля

**ПМ.04 УЧАСТИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

код, специальность: **15.02.05 Техническая эксплуатация оборудования в
торговле и общественном питании**

форма обучения **очная**

2018г.

СОГЛАСОВАНО:

Предметной цикловой комиссией
«Технология продукции и
техническая эксплуатация
оборудования в общественном
питании»
Протокол № 1
от «31» августа 2018 года
Председатель предметной цикловой
комиссии

Разработана на основе
Федеральной
государственного
образовательного стандарта по
специальности среднего
профессионального
образования 15.02.05
—



Линькова Н.И.

Подпись

Инициалы Фамилия

УТВЕРЖДЕНА: Директор колледжа



Подпись

/ Е.Н. Махиненко/

Инициалы Фамилия

СОГЛАСОВАНА:
Представитель работодателя



«Сервисный центр Трапеза» / завед. зав. каф.
наименование предприятия (организации), должность

Кондратенко Е. Г.

Подпись

Инициалы Фамилия

Составитель (автор): Прилуцкий Е.М., преподаватель МТКП

Ф.И.О., ученая степень, звание, должность, наименование ФГБОУ

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр
1 ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	4
2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	6
3 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	7
4 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	16
5 КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	17

I. ПАСПОРТ ТИПОВОЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

1.1. Область применения типовой рабочей программы

Рабочая программа профессионального модуля разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) 15.02.05 «Техническая эксплуатация оборудования в торговле и общественном питании» в части освоения основного вида профессиональной деятельности (ВПД): Участие в организации производственной деятельности в рамках структурного подразделения и составляющих его профессиональных (ПК) компетенций, формирующихся в процессе обучения по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ):

ПК 4.1. Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.

ПК 4.2. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.

ПК 4.3. Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения.

1.2 Цели и задачи модуля – требования к результатам освоения модуля

Целью овладения профессионального модуля ПМ 04. Участие в организации производственной деятельности в рамках структурного подразделения является освоение теоретических знаний в области профессиональной деятельности по управлению структурным подразделением, планирования производственной деятельности структурного подразделения; принципов, форм и методов организации производственного и технологического процессов; делового общения, приобретение умений их применять в профессиональной деятельности и формирование необходимых компетенций.

Задачей освоения учебной дисциплины является получение знаний и умений в области управления структурным подразделением, планирования его работы и основных экономических показателей деятельности и экономики труда в организации и приобретение умений их применить в профессиональной деятельности. С целью овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения учебной дисциплины должен:

иметь практический опыт:

- участия в планировании и организации работы структурного подразделения;
- руководства работой структурного подразделения;
- анализа процесса и результатов деятельности структурного подразделения

уметь:

- рационально организовывать рабочие места,
- участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;
- рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;
- принимать и реализовывать управленческие решения;
- мотивировать работников на решение производственных задач;
- управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;

знать:

- особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;

- принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов;
- принципы делового общения в коллективе;

1.3. Рекомендуемое количество часов на освоение программы профессионального модуля:

всего –232 часа, в том числе:

максимальной учебной нагрузки обучающегося – 156 часов, включая:

обязательной аудиторной учебной нагрузки – 120 часов;

самостоятельной работы –26 часов;

консультации – 10 часов;

производственной практики – 72 часа, консультации – 4 часа.

2.РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Результатом освоения программы профессионального модуля является овладение обучающимися видом профессиональной деятельности (ВПД) Участие в организации производственной деятельности в рамках структурного подразделения, в том числе профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями:

Код	Наименование результата обучения
ПК 4.1.	Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.
ПК 4.2.	Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.
ПК 4.3.	Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения.
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

3.1. Тематический план профессионального модуля ПМ.04

Код профессиональных компетенций	Наименования разделов профессионального модуля	Всего часов	Объем времени, отведенный на освоение междисциплинарного курса					Практика		
			Обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося			Самостоятельная работа обучающегося		Учебная, часов	Производственная (по профилю специальности), часов	
			Всего, часов	в т.ч. лабораторные работы и практические занятия, часов	в т.ч., курсовая работа (проект), часов	Всего, часов	в т.ч., курсовая работа (проект), часов			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ПК 4.1. ПК 4.2. ПК 4.3.	Раздел 1. Планирование и организация работы структурного подразделения	146	120	50	-	26	-	-	-	-
	Консультации	10								
	Производственная практика, (по профилю специальности), часов	72								72
	Консультации по практике	4								
Всего:		232	120			26				72

3.2 Содержание обучения по профессиональному модулю ПМ.04

Наименование разделов профессионального модуля (ПМ), междисциплинарных курсов (МДК) и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа	Объем часов	Уровень освоения*
Раздел 1. ПМ.04 Планирование и организация работы структурного подразделения		156	
МДК.04.01 Планирование и организация работы структурного подразделения		156	
Введение	<p>Содержание учебного материала Организация и ее основные элементы. Организация: понятие, признаки, виды. Особенности организаций и предприятий в торговле. Структурные подразделения: понятие, цели, задачи, виды, характеристика.</p>	6	2
Тема 1.1. Планирование и организация работы структурного подразделения	<p>Содержание учебного материала Планирование как основа экономики предприятия торговли. Сущность и необходимость планирования на уровне предприятия, их состав. Задачи, цели и функции планирования. Методы планирования и их сущность: балансовый, метод технико-экономических расчетов (нормативный). Программно-целевой метод, методы системного анализа, экономико-математические методы.</p>	8	2
	<p>Практические занятия Решение задач с использованием методов планирования коммерческой и хозяйственной деятельности торговых предприятий.</p>	6	3
Тема 1.2. Трудовые ресурсы торгового предприятия.	<p>Содержание учебного материала Персонал организаций как объект управления, его признаки, функции. Пути формирования трудового коллектива. Основные категории кадрового менеджмента (персонал - управленческий, обслуживающий -, управление персоналом, трудовой коллектив, работоспособность, кадровый потенциал) : понятия. Роль персонала в деятельности организаций торговли. Категории работников организаций торговли и сбытовых организаций (аппарат управления, основной и вспомогательный персонал) и требования, предъявляемые к ним</p>	8	2

	<p>Практические занятия Определение производительности и эффективности труда в торговом предприятии. Усвоение системы показателей по труду и методики их определения.</p>	4	3
<p>Тема 1.3 Планирование потребности в трудовых ресурсах.</p>	<p>Содержание учебного материала Кадровое планирование: сущность, цели, задачи. Качественное и количественное планирование персонала. Определение численности и структуры персонала. Факторы, влияющие на потребность в рабочей силе. Этапы кадрового планирования. Квалификационные требования к работникам организаций торговли, нормативные документы их устанавливающие. Методы планирования потребности в кадрах: балансовый, нормативный, математико-статистический.</p>	8	2
	<p>Практические занятия: Разработка и анализ документов регламентирующих деятельность персонала: профессионально-квалификационных моделей, профессиограмм, штатного расписания, должностных инструкций. их устанавливающие.</p>	8	3
	<p>Практические занятия: Определение общей потребности организации в кадрах. Разработка и анализ документов регламентирующих деятельность персонала. Разработка должностной инструкции механика.</p>	4	2
<p>Тема 1.4 Отбор и подбор персонала.</p>	<p>Содержание учебного материала Организация процесса отбора персонала. Критерии оценки профессиональной пригодности претендентов: профессионально-квалификационные, деловые, индивидуально-психологические, личностные. Требования, предъявляемые к критериям оценки. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Источники привлечения персонала: внутренние и внешние, их преимущества и недостатки. Методы привлечения подходящих кандидатур: активные и пассивные. Факторы, влияющие на процесс отбора персонала.</p>	6	2
	<p>Практические занятия: Отработка методов отбора персонала: личностные опросники, тесты общих способностей, имитационные тесты, групповые методы отбора. Проверка информации, представленной кандидатом. Решение о приеме кандидата на</p>	8	2

	<p>работу. Система оценки. Процедура принятия окончательного решения.</p> <p>Показатели эффективности процесса отбора кадров. Ошибки, допускаемые в процессе отбора.</p>		
<p>Тема 1.5 Профессиональная ориентация и социальная адаптация персонала.</p>	<p>Содержание учебного материала</p> <p>Профориентация персонала: понятие, цели, порядок проведения. Основные формы профориентационной работы. Виды профориентации в организации: индивидуальная, коллективная, общая, специальная. Адаптация персонала в организации: понятие, цели, виды. Структура процесса адаптации новых работников к труду в организации.</p>	8	2
	<p>Практические занятия</p> <p>Отработка способов введения в организацию, подразделение, должность. Оценка результатов профориентации и адаптации: объективные и субъективные показатели. Особенности адаптации персонала организации торговли.</p>	4	3
<p>Тема 1.6 Деловая оценка и обучение персонала.</p>	<p>Содержание учебного материала</p> <p>Деловая оценка персонала: понятие, цели, задачи, методы. Процесс оценки результативности труда. Критерии оценки: деловых и профессионально-квалификационных качеств, результатов и сложности труда, личного трудового вклада. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.</p> <p>Профессиональное обучение персонала: цели, предъявляемые требования, периодичность. Формы обучения: индивидуальные, бригадные, курсовые, с отрывом от производства, без отрыва от производства. Методы обучения в организациях: наставничество, инструктаж, ротация, самообучение, тренинги, коучинг, консультирование. Виды обучения: подготовка новых работников, обучение вторым смежным профессиям, переподготовка, повышение квалификации. Программы обучения, их содержание и виды (стандартные и индивидуальные).</p>	10	2
	<p>Практические занятия</p> <p>Отработка методики подготовки и проведения аттестации кадров: объекты и показатели аттестационной оценки, порядок проведения аттестации: график, состав комиссии, схема проведения, участники, итоговый документ, правовые последствия. Отработка тренингов как формы и метода обучения персонала, разработки и реализации учебных программ.</p>	4	2
<p>Тема 1.7 Мотивация поведения</p>	<p>Содержание учебного материала</p> <p>Мотивация труда: понятие, назначение, сущность, принципы. Мотивы</p>	8	2

персонала в процессе трудовой деятельности.	человеческой деятельности: потребности, интересы, стимулы. Мотивация и социально-экономическая поддержка. Концепция стимулирования. Виды стимулирования труда и требования к его эффективности. Материальное поощрение. Механизм оплаты труда. Сущность и принципы организации оплаты труда. Неэкономические способы мотивации.		
	Практические занятия Решение ситуаций по мотивации работников и стимулированию труда.	4	2
Тема 1. 8. Принятие управленческих решений.	Практическое занятие: Деловая игра по принятию управленческого решения методом «Мозгового штурма»	4	2
Тема 1.9. Эффективность управления персоналом.	Содержание учебного материала Эффективность управления персоналом: критерии и факторы, влияющие на её уровень. Методы определения эффективности затрат на персонал. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом.	8	3
	Практическое занятие: Расчет комплексной оценки управленческого труда, определение экономического ущерба, вызванного текучестью кадров.	4	2
Консультации		10	
Самостоятельная работа Тематика внеаудиторной самостоятельной работы: К теме «Введение»: 1) Установите цели, задачи и предмет МДК. 2) Изучите Положения о структурном подразделении 3) Изучите Положение об отделе главного механика, усвойте методику составления данного Положения. К теме 1.1 «Планирование и организация работы структурного подразделения» 1) Ознакомление с нормативными документами по всем видам оборудования. 2) Изучите систему показателей для оценки эффективности капитальных вложений. 3) Изучите порядок оплаты труда (основной и стимулирующей) по конкретному торговому предприятию. 4) Определите показатели экономической эффективности по торговому Предприятию, в котором вы проходили практику. 5) Изучите планирование работы с кадровым резервом. К теме 1.2 «Трудовые ресурсы торгового предприятия».		26	

<p>1) Определите понятие, цели, задачи, основные направления и типы кадровой политики организаций.</p> <p>2) Дайте обоснования выбора основных направлений кадровой политики организаций. Выявите факторы, влияющие на этот выбор.</p> <p>3) Установите взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития организации и ее миссией, а также требования к кадровой политике.</p> <p>К теме 1.3 «Планирование потребности в трудовых ресурсах»</p> <p>1) Рассмотрите сущность, цели и задачи кадрового планирования.</p> <p>2) Изучите вопросы количественного и качественного планирования персонала, определение его численности и структуры.</p> <p>3) Выявите факторы, влияющие на потребность организаций в Рабочей силе, и определите этапы кадрового планирования.</p> <p>4) Изучите методы планирования потребности в кадрах. Спланируйте потребность в кадрах (решение ситуационных задач по заданию преподавателя).</p> <p>5) Рассмотрите документы, регламентирующие деятельность персонала, и проанализируйте их. Разработайте штатное расписание для магазина, в котором вы проходили практику.</p> <p>6) Изучите корпоративную культуру и кодекс поведения персонала.</p> <p>7) Оформление документации по кадрам: приказов о приеме на работу и увольнении, разработка должностных инструкций, оформление заявлений о приеме на работу, оформление трудовой книжки, разработка договоров материальной ответственности, актов списания материальных ценностей.</p> <p>К теме 1.4 «Отбор и подбор персонала»</p> <p>1) Изучите вопросы организации процесса отбора персонала и критерии оценки профессиональной пригодности претендентов.</p> <p>2) Рассмотрите требования, предъявляемые к критериям оценки.</p> <p>3) Выявите источники привлечения персонала, их преимущества и недостатки, а также методы привлечения подходящих кандидатур.</p> <p>4) Разберите факторы, влияющие на процесс отбора персонала.</p> <p>5) Рассмотрите порядок проведения предварительного собеседования, сбора и анализа сведений о кандидате.</p> <p>6) Изучите методы отбора персонала.</p> <p>7) Рассмотрите правовые аспекты найма на работу.</p> <p>К теме 1.5 «Профессиональная ориентация и социальная адаптация персонала»</p>		
---	--	--

- 1) Определите понятие, цели, порядок проведения профориентации персонала.
 - 2) Изучите основные формы профориентационной работы и виды профориентации в организации.
 - 3) Рассмотрите понятие, цели, задачи, виды и структуру адаптации персонала в организации.
- 4 Изучите показатели оценки результатов адаптации персонала организации.

К теме 1.6 «Деловая оценка и обучение персонала»

- 1) Определите понятие, цели, задачи и методы деловой оценки персонала.
- 2) Определите понятие, цели, виды, процедуру, периодичность проведения аттестации кадров.
- 3) Изучите порядок проведения аттестации кадров.
- 4) Выявите специфику аттестации персонала предприятий торговли.
- 5) Разработайте аттестационные листы.
- 6) Составьте характеристику.
- 7) Установите цели профессионального обучения персонала, предъявляемые к нему требования и периодичность.
- 8) Изучите организацию и методы обучения в базовых организациях практики.
- 9) Укажите, с какими методами обучения вы столкнулись на практике.
- 10) Рассмотрите виды обучения. Укажите, к какому из этих видов относится обучение в образовательном учреждении СПО.
- 11) Изучите понятие и организацию проведения тренингов.

К теме 1.7 «Мотивация поведения персонала в процессе трудовой деятельности»

- 1) Определите понятие, цели, назначение, сущность и принципы мотивации труда.
- 2) Рассмотрите мотивы человеческой деятельности.
- 3) Изучите концепцию и виды стимулирования труда, требования к его организации.
- 4) Что такое материальное поощрение? Приведите примеры такого поощрения.
- 5) Выявите сущность и принципы оплаты труда, а также неэкономические способы ее мотивации.

К теме 1.8 «Принятие управленческих решений»

- 1) Дайте понятие «управленческие решения». Укажите их сущность.
- 2) Составьте схему «Классификация управленческих решений».
- 3) Рассмотрите требования, предъявляемые к управленческим решениям.
- 4) Составьте процедуры принятия любого управленческого решения.

<p>К теме 1.9 «Эффективность управления персоналом»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Определите критерии эффективности управления персоналом и факторы, влияющие на ее уровень. 2) Изучите методы определения эффективности затрат на персонал. 3) Рассмотрите экономическую и социальную эффективность управления персоналом. 4) Выявите показатели комплексной оценки управленческого труда и методику расчета. 5) Определите экономический ущерб, вызванный текучестью кадров. 		
<p>Производственная практика по профилю специальности</p> <p>Виды работ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Инструктаж по охране труда и технике безопасности 2. Получение общих сведений о предприятии: (вид деятельности, организационно-правовая форма). 3. Анализ системы организации труда в подразделении. Описание и анализ конкретного рабочего места. 4. Ознакомление с мероприятиями по научной организации труда в подразделении. 5. Изучение и описание организации режима, рабочего времени. 6. Изучение вспомогательных и обслуживающих структурных подразделений. Описание их основных задач и функций. 7. Изучение системы нормирования труда. 8. Изучение системы планирования на предприятии (в подразделении). 9. Ознакомление с порядком планирования объемов производства (привести пример). 10. Описание порядка планирования материально - технического обеспечения с указанием источников покрытия потребностей в материальных ресурсах. 11. Изучение методики расчета производственной мощности одного из структурных подразделений. 12. Описание методов привлечения отбора и оценки персонала. 13. Изучение системы наставничества в подразделении (привести пример). 14. Ознакомление с системой повышения квалификации персонала подразделения. 15. Описание применяемых направлений и форм профессионального обучения. 16. Ознакомление с системой мотивации персонала. 17. Ознакомление с основными формами делового взаимодействия в структурном подразделении. 	72	
<p>Консультации по практике</p>	4	
<p>Всего</p>	232	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

- 1 – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
- 2 – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
- 3 – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению.

Реализация профессионального модуля ПМ.04 предполагает наличие учебных кабинетов менеджмента, маркетинга и экономики организации.

Оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству учащихся;
- рабочее место преподавателя;
- комплект инструментов, приспособлений;
- комплект нормативно-технической документации, стандарты, технические условия и т.д.;
- комплект учебно-методической документации;
- наглядные пособия.
- технические средства обучения: (компьютер с лицензионным программным обеспечением и выходом в интернет, МФУ, комплект оборудования для демонстрации электронных плакатов, мультимедийный проектор, программное обеспечение общего и профессионального назначения).

4.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Грибов В.Д. Менеджмент: учебное пособие / В.Д. Грибов. - М.: КНОРУС, 2018.
2. Драчева Е.Л. Менеджмент. Учебник для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. - М.: Академия, 2019.
3. Драчева Е.Л. Менеджмент: практикум. Учебное пособие для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования/Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов-М.: Академия, 2014.
4. Ильичёв, И.П., Петракова, Т.М., Юзов, О.В. Экономика предприятия: Учебник - М.: МИСиС, 2009. - 520 с.
5. Косьмин А.Д. Менеджмент: учеб. для студ. Учреждений сред. Проф. образования / А.Д. Косьмин, Н.В. Свинтицкий, Е.А. Косьмина. - М.: Издательский центр «Академия», 2016. - 208с.
6. Коргова М.А. Менеджмент/ М.А. Коргова - Ростов-на-Дону: Феникс, 2018.
7. Мухина, И.А. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие. - Ижевск, 2017. - 382 с.
8. Менеджмент. Книга шестая. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избр. статьи / С.Д. Резник. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 357 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_59fae100e1d779.37669358.

Дополнительные источники:

1. Виханский О.С. Менеджмент. Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп./О.С. Виханский, А.И. Наумов - М.: Экономистъ, 2018.
2. Гапоненко А.Л. Стратегическое управление/ А.Л. Гапоненк, А.П.Панкрухин - М.: Омега Л., 2018.
3. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом. - М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М 2019
4. Зайцев И.Л. Экономика промышленного предприятия. Практикум: Учебное пособие. - 3-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2016

4.3. Общие требования к организации образовательного процесса

Занятия проводятся в учебных аудиториях и лабораториях, оснащенных необходимым учебным, методическим, информационным программным материалом.

В преподавании используются лекционно-семинарские формы проведения занятий, практические занятия, информационно-коммуникационные технологии, игровые технологии.

Обязательным условием допуска к производственной практике (по профилю специальности) в рамках профессионального модуля ПМ.04 «Участие в организации производственной деятельности в рамках структурного подразделения» является освоение учебной практики в рамках профессионального модуля ПМ.05. «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих».

Производственная практика проводится в профильных организациях, направление деятельности которых соответствует профилю подготовки обучающихся, на основе Договоров, заключаемых между МТКП РЭУ имени Г.В. Плеханова и этими организациями.

Дифференцированный зачёт по итогам производственной практики ПП.04.01 проводится с учётом результатов, подтвержденных документами соответствующих организаций.

4.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих обучение по междисциплинарному курсу (курсам):

- наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля ПМ. 04 «Участие в организации производственной деятельности в рамках структурного подразделения»

Требования к квалификации педагогических кадров, осуществляющих руководство практикой:

- мастера: наличие 5-6 квалификационного разряда с обязательной стажировкой в профильных организациях не реже 1-го раза в 3 года. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным.

5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки.
ПК 4.1. Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.	Основные экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности.	Наблюдение за выполнением практических работ. Оценка правильности выполнения практических заданий.
ПК 4.2. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.	Показатели выполнения планов работ.	Наблюдение за выполнением практических работ. Оценка правильности выполнения практических заданий.
ПК 4.3. Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения	Показатели работы исполнителей.	Наблюдение за выполнением практических работ. Оценка правильности выполнения практических заданий.

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся не только сформированность профессиональных компетенций, но и развитие общих компетенций и обеспечивающих их умение.

Результаты (освоенные ОК)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • корректное использование информационных источников для анализа, оценки и извлечения информации, необходимой для решения профессиональных задач; • владение приемами работы с компьютером, электронной почтой, Интернетом; • активное применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности 	<p>Формализованное наблюдение и оценка (интерпретация) деятельности обучающегося в процессе освоения ПССЗ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнение рефератов, заданий для самостоятельной работы; • наблюдение и оценка при выполнении работ при прохождении производственной практики;
ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных),	<ul style="list-style-type: none"> • ответственное отношение к результатам выполнения профессиональных обязанностей членами команды; • проведение самоанализа и коррекции результатов собственной работы 	<ul style="list-style-type: none"> • наблюдение и оценка при выполнении работ при прохождении производственной практики;

за результат выполнения заданий		
<p>ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • владение механизмом определения целей, планирования, организации, анализа, самооценки успешности собственной деятельности и коррекции результатов в области образовательной деятельности; • овладение способами физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки 	<ul style="list-style-type: none"> • положительные отзывы руководителей производственной практики от предприятий-баз практики;
<p>ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • адаптация к изменяющимся условиям профессиональной деятельности; • проявление профессиональной маневренности при прохождении различных этапов производственной практики; • изучение и анализ инноваций в области профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> • наблюдение и оценка при выполнении обучающимся правил внутреннего распорядка колледжа