

ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Современные технологии разработки программного обеспечения»

1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ОПК-2: Способен разрабатывать оригинальные алгоритмы и программные средства, в том числе с использованием современных интеллектуальных технологий, для решения профессиональных задач	Курсовая работа; экзамен	Контролирующие материалы для защиты курсовой работы; комплект контролирующих материалов для экзамена
ОПК-5: Способен разрабатывать и модернизировать программное и аппаратное обеспечение информационных и автоматизированных систем	Курсовая работа; экзамен	Контролирующие материалы для защиты курсовой работы; комплект контролирующих материалов для экзамена
ОПК-8: Способен осуществлять эффективное управление разработкой программных средств и проектов	Курсовая работа; экзамен	Контролирующие материалы для защиты курсовой работы; комплект контролирующих материалов для экзамена

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Современные технологии разработки программного обеспечения».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Современные технологии разработки программного обеспечения» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент освоил изучаемый материал (основной и дополнительный), системно и грамотно излагает его, осуществляет полное и правильное выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций, способен ответить на дополнительные вопросы.	75-100	<i>Отлично</i>

Студент освоил изучаемый материал, осуществляет выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций с не принципиальными ошибками.	50-74	<i>Хорошо</i>
Студент демонстрирует освоение только основного материала, при выполнении заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций допускает отдельные ошибки, не способен систематизировать материал и делать выводы.	25-49	<i>Удовлетворительно</i>
Студент не освоил основное содержание изучаемого материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	<25	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами

1.Задания

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ОПК-2 Способен разрабатывать оригинальные алгоритмы и программные средства, в том числе с использованием современных интеллектуальных технологий, для решения профессиональных задач	ОПК-2.1 Обосновывает выбор и использует современные информационно-коммуникационные и интеллектуальные технологии для решения профессиональных задач
	ОПК-2.2 Разрабатывает оригинальные алгоритмы и программные средства
ОПК-5 Способен разрабатывать и модернизировать программное и аппаратное обеспечение информационных и автоматизированных систем	ОПК-5.1 Выбирает средства автоматизации разработки и модернизации программного и аппаратного обеспечения
	ОПК-5.2 Разрабатывает и совершенствует информационные и автоматизированные системы
ОПК-8 Способен осуществлять эффективное управление разработкой программных средств и проектов	ОПК-8.1 Демонстрирует понимание основных принципов, задач и критериев качества программных проектов
	ОПК-8.2 Обосновывает принимаемые управленческие решения
	ОПК-8.3 Управляет разработкой проекта на всех этапах жизненного цикла

БИЛЕТ 1

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

Задача 2

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

БИЛЕТ 2

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

БИЛЕТ 3

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

БИЛЕТ 4

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

БИЛЕТ 5

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

БИЛЕТ 6

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

БИЛЕТ 7

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

БИЛЕТ 8

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

БИЛЕТ 9

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

БИЛЕТ 10

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

БИЛЕТ 11

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

БИЛЕТ 12

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

БИЛЕТ 13

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

БИЛЕТ 14

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

БИЛЕТ 15

Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

Задача 1

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.