

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
**Красноярский институт железнодорожного транспорта**  
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказ ректора  
от «31» мая 2024 г. № 425-1

## **Б2.О.01(У) УЧЕБНАЯ – ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА**

### **рабочая программа практики**

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом  
Профиль – Стратегическое управление персоналом  
Квалификация выпускника – магистр  
Форма и срок обучения – заочная форма 2 года 5 месяцев  
Практика реализуется в форме практической подготовки  
Способ проведения практики – стационарная, выездная  
Форма проведения практики – дискретно (по периодам проведения практик)  
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3  
Часов по учебному плану – 108  
В том числе в форме  
практической подготовки (ПП) –  
103 часа заочная форма

Форма промежуточной аттестации –  
зачет с оценкой в семестре / на курсе  
заочная форма обучения 1 курс

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа практики разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. №958.

Программу составили:

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры  
«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

С.А. Яркова

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры  
«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

А.А. Малахова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» апреля 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ</b>	
<b>1.1 Цель практики</b>	
1	формирование первичной готовности к профессиональной деятельности через апробацию теоретических знаний при самостоятельном исследовании проблем в области управления персоналом.
<b>1.2 Задачи практики</b>	
1	индуцировать у обучающихся способность к управленческим решениям на основе оценки их социально-экономической эффективности;
2	сформировать у обучающихся способность применять подходы, технологии, методы стратегического управления персоналом.

<b>2 МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
Б1.О.06 Управленческая экономика	
Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления персоналом	
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной практики необходимо как предшествующее</b>	
Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления персоналом	
Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа	
Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы	
Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы	

### **3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к профессиональной деятельности</li> <li>- современные проблемы в корпоративном и функциональном управлении организацией</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять организационно-методическую, социально-экономическую, нормативно-техническую, законодательную и др. базу для решения проблем по выбранной теме магистерской диссертации</li> <li>- обобщать отечественный и зарубежный опыт в решении проблем профессиональной деятельности применительно к теме магистерской диссертации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью классифицировать подходы, теории в исследовании проблем управления персоналом в соответствии с темой магистерской диссертации</li> <li>- систематизировать собранный материал в соответствии с темой магистерского исследования и самостоятельно делать теоретические выводы</li> </ul>
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии,	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- место системы управления персоналом в корпоративном управлении</li> <li>- сущность социально-экономической эффективности</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p>

политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять технологии управления персоналом</li> <li>- применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом организации</li> </ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью принимать оптимальные управленческие решения с точки зрения кадровой стратегии организации</li> <li>- способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности</li> </ul>
---	---	---

<b>4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ</b>					
№	Этапы практики, виды работ/ мероприятий. Самостоятельная работа обучающегося	Заочная форма		*Код индикатора достижения компетенции	Форма отчетности
		Курс	Часы		
1	Подготовительный этап	1	1 (ИКР)	ОПК-1.2	Задание на практику
1.1	Консультация с руководителем практики, получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов				
1.2	Инструктаж по охране труда и технике безопасности				
1.3	Знакомство обучающихся с местом прохождения практики, формирование предварительных представлений о профессиональной деятельности в предметных областях управления персоналом.		103 (ИФР)	ОПК-1.2	Рабочие материалы по практике. Результаты выполнения индивидуального задания
2	Основной этап				
2.1	Знакомство с организацией, содержанием документов (организационно-методических, социально-экономических, нормативно-технических, законодательных и др.) применительно к управлению персоналом.				
2.2	Сбор материала для подготовки теоретической главы				
2.3	Составление библиографического списка		4 (контроль)	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Отчет по практике. Ответы на вопросы руководителя практики
3	Заключительный этап				
3.1	Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями		108		
3.2	Зачёт с оценкой: Защита отчёта по учебной - ознакомительной практике руководителю практики от образовательной организации.				
	Итого				

<b>5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ</b>
Фонд оценочных средств оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе практики и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

<b>6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ</b>
<b>6.1 Учебная литература</b>

<b>6.1.1 Основная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Горелов Н.А., Круглов Д.В., Мельников О.Н.	Управление человеческими ресурсами : современный подход : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - <a href="https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod-470091">https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod-470091</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2021	100% онлайн
6.1.1.2	Казакова Н. А.	Современный стратегический анализ : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - <a href="https://urait.ru/bcode/511185">https://urait.ru/bcode/511185</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Шапиро С.А., Вешкурова А.Б.	Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры. [Электронный ресурс] - <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=495382">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=495382</a>	Москва, Берлин: Директ- Медиа, 2018	100% онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Малахова А.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Библиотека КрИЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: <a href="http://umczt.ru/books/">http://umczt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: <a href="http://znanium.ru/">http://znanium.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo1.krsk.irkups.ru/">http://sdo1.krsk.irkups.ru/</a> . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: <a href="https://company.rzd.ru/">https://company.rzd.ru/</a> . – Текст : электронный.			
6.2.9	<a href="https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/04/ru-ru-future-of-hr-2019.pdf">https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/04/ru-ru-future-of-hr-2019.pdf</a> Будущее HR			
6.2.10	<a href="https://www.talent-management.com.ua/1332-tsifrovoy-hr">https://www.talent-management.com.ua/1332-tsifrovoy-hr</a> Цифровой HR			
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>				
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>				

6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № <a href="#">0319100020315000013-00</a> от 07.12.2015 – 87 лицензий).
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	не требуется
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	не требуется

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ</b>	
1	Местом практики по выбору обучающегося может быть образовательная организация (КрИЖТ ИрГУПС) или профильная организация Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И Место практики профильная организация: материально-техническая база профильной организации
2	Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран). Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – Н- 205.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Т-5.

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ</b>	
<p>Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.</p> <p>Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p> <p>Программой учебной – ознакомительной практики предусматривается деятельность как с участием руководителя практики (контактная работа - ИКР), контроль, а также иная работа обучающихся (иные формы работ - ИФР). Программа практики включает выполнение индивидуального задания, которое разрабатывается в ходе консультации с руководителем практики. Темы индивидуальных заданий различаются в зависимости от конкретного места прохождения практики (структурного подразделения ИрГУПС или профильной организации).</p> <p>Планирование и организация учебной – ознакомительной практики предусматривают работу обучающихся по следующим направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация работы с нормативными документами, законодательными актами, регламентирующими работу специалиста по управлению персоналом;</li> <li>- формирование навыков работы с компьютерной техникой, используемой в сфере управления персоналом в организации.</li> </ul> <p>Отчет о прохождении учебной – ознакомительной практики составляется по результатам самостоятельной работы обучающегося в ходе изучения документов организации, по анализу отдельных показателей деятельности.</p> <p>Учебная – ознакомительная практика может быть организована в условиях, моделирующих деятельность организации (предприятия). Отчет может состоять из самостоятельной работы по выполнению</p>	

заданий руководителя практики, решению ситуационных задач или результатов участия обучающегося в деловых играх, профессиональных ситуациях и т.п.

В процессе составления отчета руководитель практики может проводить с обучающимися консультации, собеседования.

Самостоятельная работа обучающихся в период практики предполагает самостоятельное изучение программы практики. Материал по учебно-методическому и информационному обеспечению, размещенный в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет, обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся.

Самостоятельная работа включает:

- а) работу с первоисточниками;
- б) написание отчета по практике;
- в) подготовку к промежуточной аттестации.

В последний день практики обучающийся сдает руководителю практики оригинал или отправляет посредством ЭИОС (через личный кабинет обучающегося) электронную копию отчета о прохождении практики.

На основании защиты обучающимся представленного отчета о прохождении практики производится промежуточная аттестация обучающегося и выставляется зачет с оценкой.

Общий порядок организации и проведения практик обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, определяется Положением об организации практической подготовки обучающихся бакалавриата, специалитета, магистратуры, утвержденным приказом ректора ИрГУПС от 26.01.2021 №9.

Инструкция по оформлению отчета по практике дана в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль», размещенном в ЭИОС (через личный кабинет обучающегося) и на внешнем сайте ИрГУПС.

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«Иркутский государственный университет путей сообщения»**

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

**– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.О.01(У) Учебная – ознакомительная практика**

**Приложение № 1 к рабочей программе**

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом  
Профиль – Стратегическое управление персоналом

**КРАСНОЯРСК**



## **1. Общие положения**

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КРИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе прохождения практики;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## **2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует практика.**

### **Программа контрольно-оценочных мероприятий.**

#### **Показатели оценивания компетенций, критерии оценки**

Учебная – ознакомительная практика участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов:

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности);

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность (ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации; ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений).

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
заочной формы обучения**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1	Текущий контроль	Консультация с руководителем практики: получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов	ОПК-1.2	Задание репродуктивного уровня (письменно)
2	1	Текущий контроль	Инструктаж по охране труда и технике безопасности	ОПК-1.2	Задание репродуктивного уровня (письменно)
3	1	Текущий контроль	Знакомство обучающихся с местом прохождения практики, формирование предварительных представлений о профессиональной деятельности в предметных областях управления персоналом.	ОПК-1.2	В рамках ПП: Задание репродуктивного уровня (письменно)
4	1	Текущий контроль	Знакомство с организацией, содержанием документов (организационно-методических, социально-экономических, нормативно-технических, законодательных и др.) применительно к управлению персоналом.	ОПК-1.2	В рамках ПП: Задание репродуктивного уровня (письменно)
5	1	Текущий контроль	Сбор материала для подготовки теоретической главы. Формулировка определения понятий: стратегия управления персоналом, кадровая политика, кадровый потенциал	ОПК-1.2	В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно)
	1	Текущий контроль	Составление библиографического списка	ОПК-1.2	В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно)
6	1	Текущий контроль	Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями	ОПК-3.1, ОПК-3.2	В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
7	1	Промежуточная аттестация	Зачёт с оценкой: Защита отчёта по учебной практике руководителю практики от образовательной организации.	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Отчет по практике (письменно). Ответы на вопросы руководителя практики

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

### Описание шкал оценивания

Контроль качества прохождения практики включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, формулы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного объекта практики Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся	Типовые задания репродуктивного уровня
2	Задание реконструктивного уровня	Средство для оценки и диагностики способности синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Рекомендуется для оценки умений и навыков обучающихся	Типовые задания реконструктивного уровня
3	Отчет по практике	Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Задания на практику
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
<b>Промежуточная аттестация</b>			
5	Зачет с оценкой	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине (практике). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень вопросов (заданий) к зачету

### Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате прохождения практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции

«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при выполнении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при выполнении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при выполнении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов. Задание по практике не выполнено.	Компетенция не сформирована

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.**

**Критерии и шкала оценивания заданий репродуктивного уровня**

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	Обучающийся в полном объеме и без ошибок выполнил все практические задания руководителя практики. При выполнении заданий обучающийся показал полное осмысление фактического материала (базовые понятия, факты) и умение правильно использовать специальную терминологию, формулы и методы в рамках исследования объекта практики. Руководителю практики представлены полные и корректные материалы по результатам выполненного задания. Материалы свидетельствуют о личном вкладе обучающегося в формулирование гипотез, выводов при подготовке технологической части ВКР.	
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся в полном объеме и без существенных ошибок выполнил все практические задания руководителя практики по подготовке технологической части ВКР. При выполнении задания обучающийся показал достаточное осмысление базовых понятий профессиональной деятельности в контексте объекта практики. Руководителю практики представлены полные и корректные материалы по результатам выполненного задания. Однако, материалы для технологической части ВКР не содержат достаточного личного вклада обучающегося в формулирование определений.
«удовлетворительно»	Обучающийся не в полном объеме выполнил все практические задания руководителя практики. При выполнении задания обучающийся показал неполное осмысление технологий решения задач профессиональной деятельности в объекте практики. Руководителю практики представлены неполные материалы по результатам выполненного задания. Обучающемуся не удалось аналитически проработать собранные материалы, которые не содержат личного вклада обучающегося в формулирование выводов в рамках профессиональной деятельности.	

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Задание руководителя практики не выполнено

### Критерии и шкала оценивания заданий реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	При ознакомлении с технологиями решения задач обучающийся показал способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, ее творческому осмыслению и анализу, а также способности использовать в своей практической деятельности, экстраполировать на объект исследования. Обучающийся корректно и полно ответил на все вопросы, безошибочно систематизирует собранный материал, устанавливает причинно-следственные связи в решении задач профессиональной деятельности, формулирует концепцию, гипотезу исследования.
«хорошо»		При ознакомлении с технологиями решения задач профессиональной деятельности обучающийся показал способности к интерпретации информации, получаемой из различных источников, однако испытывал трудности при попытках ее творческого осмысления и анализа, а также способности использовать в своей практической деятельности. Обучающийся корректно и полно ответил на большинство вопросов по проведенному исследованию.
«удовлетворительно»		При ознакомлении с технологиями решения задач профессиональной деятельности обучающийся показал слабые способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, испытывал серьезные трудности при попытках ее творческого осмысления и анализа, а также способности использовать в своем научном исследовании. Обучающийся не вполне корректно ответил на большинство вопросов.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не продемонстрировал интереса к исследованию научно-практических проблем, в результате чего не смог сформулировать ответов на соответствующие вопросы

### Критерии и шкала оценивания задания «Отчет по практике»

Оценка	Критерий оценки
«отлично»	В отчете по практике корректно описаны основные этапы прохождения практики и выполнения заданий. Разделы отчета имеют внутреннюю логику изложения. Корректно описаны все технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, а также основные результаты применения технологий. Обучающийся способен четко и последовательно выражать собственные мысли в письменной речи
«хорошо»	В отчете по практике не полностью описаны основные этапы прохождения практики и выполнения заданий. Разделы отчета имеют внутреннюю логику изложения. Не вполне корректно описаны все технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, а также основные результаты применения технологий. В письменной речи обучающегося допущены неточности, а также имеются непоследовательные элементы письменного изложения
«удовлетворительно»	В отчете по практике описаны лишь некоторые этапы прохождения практики и выполнения заданий. Корректно описаны некоторые технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, а также основные результаты применения технологий. Обучающийся не способен четко и последовательно выражать собственные мысли в письменной речи
«неудовлетворительно»	Отчет по практике не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

### Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий

		при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

#### **3.1 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня**

Образец типового задания репродуктивного уровня

«Консультация с руководителем практики: получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов»

1. Составление и согласование рабочего графика (плана) прохождения практики.
2. Утверждение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики.
3. Утверждается содержание учебной - ознакомительной практики и планируются результаты прохождения практики.

Образец типового задания репродуктивного уровня

«Инструктаж по охране труда и технике безопасности»

1. Перечисление правил охраны труда и техники безопасности при нахождении обучающегося на практике, правил работы за персональным компьютером, требований к помещениям объекта практики.
2. Составление краткого конспекта об охране труда и технике безопасности.
3. Составление краткого отчета о соблюдении правил охраны труда и техники безопасности.

Образец типового задания репродуктивного уровня

«Знакомство обучающихся с местом прохождения практики, формирование предварительных представлений о профессиональной деятельности в предметных областях управления персоналом»

1. Ознакомиться со структурным подразделением, его местом (связями, иерархией) в организационной структуре. Определить непосредственно взаимодействующие структурные подразделения.
2. Ознакомиться с условиями труда, организацией рабочего места, программными продуктами, используемыми в профессиональной деятельности.

Образец типового задания репродуктивного уровня,  
выполняемого в рамках практической подготовки,

«Знакомство с организацией, содержанием документов (организационно-методических, социально-экономических, нормативно-технических, законодательных и др.) применительно к управлению персоналом»

1. Изучить органиграмму, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции.
2. Наблюдать за процессами трудовой деятельности, определить круг задач, проблем.

3. Изучение информационных технологий извлечения необходимой информации для профессиональной деятельности.

### **3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня**

Образец типового задания реконструктивного уровня,  
выполняемого в рамках практической подготовки,  
«Сбор материала для подготовки теоретической главы. Формулировка определения понятий:  
стратегия управления персоналом, кадровая политика, кадровый потенциал»

1. Ознакомиться с профессиограммой, компетентностной моделью и другими документами по стратегическому управлению организацией и персоналом
2. Сформулировать основные понятия стратегического управления организацией и персоналом.

Образец типового задания реконструктивного уровня,  
выполняемого в рамках практической подготовки,  
«Составление библиографического списка»

1. Изучение ГОСТ Р 7.0.100-2018 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».
2. Краткий конспект по изученному материалу в виде примеров оформления различных источников литературы, из которых составляется библиографический список к любой работе.

Образец типового задания реконструктивного уровня,  
выполняемого в рамках практической подготовки,  
«Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями»

1. Изучение литературы в области стратегического управления организацией и персоналом.
2. Обобщить основные признаки понятий на основе изучения точек зрения различных авторов.
3. Сформулировать свое определение понятий в области стратегического управления организацией и персоналом.
4. Выделить основные характеристики составленных понятий.
5. Ориентироваться в документационном обеспечении кадрового менеджмента.
6. Аналитически и критически осмыслить роль специалиста по управлению персоналом в общем корпоративном управлении.

### **3.3 Типовая структура отчета по учебной – ознакомительной практике**

1. Титульный лист.
2. Задание на практику, содержащее виды работ во время практики и вопросы, подлежащие изучению; календарный план (график) учебной – ознакомительной практики.
3. Введение: обоснование актуальности исследования, цели и задачи практики, включая перечисление формируемых компетенций и их индикаторов.
4. Содержание отчета: описание выполненных заданий, технологии их выполнения, полученные результаты.
5. Заключение.

## 6. Список использованных источников.

### 3.4 Перечень вопросов (заданий) к зачету с оценкой (промежуточная аттестация) (Защита отчёта по учебной - ознакомительной практике руководителю практики от образовательной организации)

Перечень типовых вопросов (заданий):

1. Охарактеризовать основные проблемы в сфере будущей профессиональной деятельности.
2. Конкретизировать тему выпускной квалификационной работы, обосновать её актуальность.
3. Определить объект и предмет исследования
4. Описать технологию подбора информации по профилю своей деятельности.
5. Описать основные характеристики стратегического управления организацией и персоналом.
6. Определить основной тезаурус применительно к выпускной квалификационной работе. Дать определение каждому термину из составленного тезауруса.
7. Охарактеризовать структуру корпоративного управления и функционального управления в сфере персонала.
8. Раскрыть содержание документов по стратегическому управлению организацией и персоналом.
9. Описать основные закономерности HR-процессов в организации.
10. Иметь представление об этапах и технологиях стратегического управления.

### 3.5 Типовые тестовые задания по практике

Тестирование проводится по окончании практики.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

**Тест** (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

**Тестовое задание (ТЗ)** – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

**Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине** – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

**Типы тестовых заданий:**

**ЗТЗ** – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

**ОТЗ** – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

### Структура фонда тестовых заданий по практике «Учебная – ознакомительная практика»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
1 курс				



Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	Ознакомление с деятельностью конкретной организации	Цель деятельности организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Направления деятельности организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Организационная структура управления предприятием	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Изучение внутренней и внешней среды организации	Макросреда организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Микросреда организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Внутренняя среда организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Изучение нормативно-правовых актов, инструктивных и методических материалов, регламентирующих деятельность структурных подразделений и организации в целом	Изучение нормативно-правовых актов деятельности структурных подразделений	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Изучение инструктивных и методических материалов, регламентирующих деятельность структурных подразделений и организации в целом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Изучение нормативно-правовых актов организации в целом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Постановка	Постановка цели	Знание	2 – ОТЗ	

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
	стратегической цели деятельности организации, формулирование организационно-экономических задач по формированию, развитию и использованию персонала организации	деятельности организации		2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Формулирование организационно-экономических задач по формированию персонала организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Формулирование организационно-экономических задач по развитию и использованию персонала организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Итого по практике			120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой практики

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой практики*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.  
Норма времени – 50 мин.

Образец типового теста содержит задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

1 Отношение абсолютного оборота рабочей силы по приему к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент:

- а) оборота рабочей силы по приему;
- б) оборота рабочей силы по увольнению;
- в) текучести;
- г) правильного ответа нет.

2 Отношение абсолютного оборота рабочей силы по увольнению к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент:

- а) оборота рабочей силы по приему;
- б) оборота рабочей силы по увольнению;
- в) текучести;
- г) правильного ответа нет.

3 При исследовании интенсивности оборота рабочей силы выделяется относительный показатель – коэффициент текучести, который равен отношению:

а) числа уволившихся в связи с уходом на пенсию, учебу, выбывшие в связи с окончанием срока договора или выполнения работ к среднесписочной численности работников за тот же период;

б) уволившихся по собственному желанию за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период времени;

в) уволенных в связи с сокращением производства к среднесписочной численности работников за тот же период времени;

г) уволившихся по собственному желанию, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие нарушения к среднесписочной численности за изучаемый период времени;

д) уволившихся только в связи с окончанием срока договора и выполнением работ к среднесписочной численности работников.

4 Максимально возможный фонд рабочего времени равен:

а) сумме всех явок и неявок на работу в отчетный период;

б) сумме всех явок и неявок, за исключением суммы неявок в праздничные и выходные дни и очередные отпуска;

в) сумме всех явок на работу в отчетный период;

г) сумме всех явок и неявок на работу, за исключением неявок в праздничные и выходные дни;

д) правильного ответа нет.

5 Укажите, какие из перечисленных ниже неявок на работу входят в состав максимально возможного фонда рабочего времени:

а) неявки в связи с очередным отпуском;

б) неявки по болезни;

в) неявки в связи с учебным отпуском;

г) неявки в связи с праздничными и выходными днями;

д) неявки в связи с выполнением государственных обязанностей.

6 Что включается в потери рабочего времени:

а) отпуска по учебе;

б) выполнение государственных обязанностей;

в) целодневные простои;

г) административные отпуска;

д) неявки с разрешения администрации;

е) прогулы;

ж) внутрисменные простои

7 В балансе рабочего времени, составленном в человеко-часах, в фактически отработанном времени указываются:

а) только часы, отработанные в пределах установленной продолжительности рабочего периода;

б) все отработанное время с учетом сверхурочно отработанных часов;

в) правильного ответа нет.

8 Зная среднюю часовую выработку и среднюю фактическую продолжительность рабочего дня, можно рассчитать:

а) среднюю месячную выработку;

б) среднюю часовую выработку;

в) среднюю дневную выработку.

9 Если объем продукции (в натуральном выражении) увеличился на 6%, а количество отработанного времени при производстве этой продукции снизилось на 5%, то производительность труда:

а) увеличилась на 0,7%;

б) увеличилась на 11,6%;

в) увеличилась на 0,9%.

10 Дополните. Средняя заработная плата работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%

11 Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен \_\_\_\_\_ % (точность до целых), если  
отработано человеко-дней 120  
отработано человеко-часов 900  
установленная продолжительность рабочего дня 7,8

12 Дополните. Средняя явочная численность работников за апрель = \_\_\_\_\_ чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле

- отработано 550 чел.-дн.
- неявок 176 чел.-дн.
- целодневных простоев 44 чел.-дн.
- предприятие работало 22 дня

13 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на \_\_\_\_\_ % (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

14 Дополните. Средняя месячная производительность труда увеличится на \_\_\_\_\_ % (точность до десятых), если индекс средней дневной производительности труда – 1,3, индекс средней фактической продолжительности рабочего месяца в днях – 0,95.

15 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают \_\_\_\_\_ фонд времени

16 Дополните. Наиболее универсальным методом измерения уровня производительности труда является \_\_\_\_\_ метод

17 Дополните. При бюджетировании рабочего времени используются \_\_\_\_\_ метод

18 Дополните. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции – это \_\_\_\_\_ производительности труда

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой практики.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Отчет по практике	Преподаватель заранее информирует обучающегося о сроке предоставления отчета по практике. Отчет по практике должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль». Отчет в назначенный срок сдается руководителю практики от образовательной организации. В процессе предусмотренной устной защиты отчета по практике, обучающийся объясняет выполнение заданий, указанных преподавателем, и отвечает на его вопросы
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой практики, проводится во время прохождения практики и формулируются руководителем практики от образовательной организации в соответствии со сформулированными задачами. Во время выполнения заданий пользоваться нормативно-правовыми актами, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий, рабочими материалами, собранными во время практики, разрешено.

Задание реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой практики, проводится во время прохождения практики и формулируются руководителем практики. Оцениваются выводы, самостоятельно сформулированные обучающимся во время прохождения практики. Оценка выставляется на основании определения степени соответствия способа выполнения обучающимся заданий целям и задачам практики
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой практики, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета с оценкой) составляются 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.

Перечень вопросов (заданий) к зачету с оценкой обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

#### **Описание процедуры проведения промежуточной аттестации по практике в форме зачета с оценкой и оценивания результатов обучения**

Руководитель практики от образовательной организации при оценивании уровня сформированности компетенции у обучающегося по результатам прохождения практики должен руководствоваться:

- четкостью владения обучающимся нормативной документацией;
- качеством и своевременностью выполнения обучающимся работ согласно заданию;
- качеством ведения отчетной документации;
- исполнительской дисциплиной обучающегося;
- наличием элементов рационализаторских предложений, поступивших от обучающегося.

Руководитель практики от образовательной организации оценивает выполнение обучающимся индивидуального задания и прохождение обучающимся практики, учитывая:

- результаты тестирования;
- отчет обучающегося по практике;
- отсутствие и(или) наличие поощрений и(или) замечаний во время практики;
- ответы на вопросы (задания) во время защиты отчета по практике.