

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)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков



«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки - прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

Часов по учебному плану – 72

зачет – 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	18	18
- практики	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Кадровая безопасность организации и государственной службы» утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил(и):
канд. техн. наук, доцент



Л.Д. Якимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



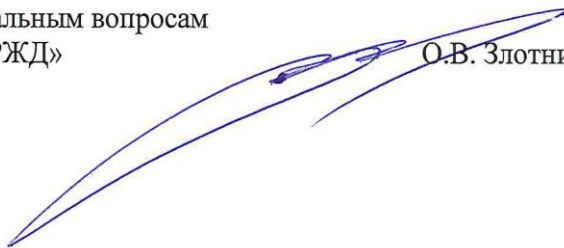
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование представлений о назначении карьеры в жизни и деятельности человека, создание направления личностного и профессионального развития студентов, обучение умению включать свой труд в контекст индивидуальных целей и ценностей, определяющих специфику встраивания личности в систему межличностных отношений.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	приобретение знаний о сущности, значении карьеры при решении вопросов профессиональной ориентации, трудоустройства, занятости и профессионального развития личности;
2	обучение технологиям карьерных продвижений личности, методам планирования и развития карьеры, подходам к типологии жизненной структуры и этапов карьеры;
3	изучение специфики составления резюме, карьерного портфолио, карьерного плана и схемы развития, системы оценки личностного и профессионального потенциала;
4	обучение умению находить нужную информацию, обрабатывать и использовать в соответствии с поставленными задачами, компетенции самосовершенствования, личностного и карьерного роста;
5	формирование специалиста, способного проводить практическое изучение коммуникативных процессов.
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера
3	Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений
4	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
5	Б1.Б.10 Основы теории управления
6	Б1.Б.27 Психология
7	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
8	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
9	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
10	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
11	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
12	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
13	Б1.В.04 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.10 Управление персоналом организации
2	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной
3	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	иметь представление об основных каналах трудоустройства
Уметь	придерживаться этических норм реализации карьерной стратегии
Владеть	потребностью в профессиональном развитии и быть готовым к повышению своего уровня; навыками логического мышления, критического восприятия информации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	понятия, характеризующие карьерные стратегии личности как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов
Уметь	выявлять потребности личности в реализации своего карьерного потенциала; осуществлять поиск решений и быть готовым нести за них ответственность
Владеть	стремлением к постоянному саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства
Высокий уровень освоения компетенции	

Знать	основы планирования карьеры и особенности функционирования рынка труда и образовательных услуг, принципы организации своего рабочего и личного времени
Уметь	применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования
Владеть	способностью к совершенствованию в профессиональной деятельности, используя навыки карьерные навыки поведения в сфере профессиональной деятельности

ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	основы социального статуса работника
Уметь	анализировать проблемы трудоустройства и связанные с этим профессиональные проблемы
Владеть	методами исследования путей включения личности в социальное управление и самоуправление; методами разработки проектов, программ и других материалов перспективной деятельности в области развития карьеры

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные этапы, виды и закономерности развития карьерных стратегий
Уметь	формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса карьерного роста и совершенствования умения и навыков коммуникативной деятельности
Владеть	технологиями принятия организационных решений в области занятости, трудоустройства, предпринимательства

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	методики проектирования социальных процессов;
Уметь	использовать стратегии и тактики взаимодействия с коллективом, профессионально выявлять причины возможной безработицы
Владеть	эффективными инструментами, механизмами и технологиями, позволяющими влиять на жизнедеятельность коллектива

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1	основы планирования карьеры и особенности функционирования рынка труда и образовательных услуг
2	принципы организации своего рабочего и личного времени
3	методики проектирования социальных процессов
4	понятия, характеризующие карьерные стратегии личности как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов
5	основные этапы и закономерности развития карьерных стратегий
6	основные виды карьерных стратегий
7	основы социального статуса работника
8	иметь представление об основных каналах трудоустройства

Уметь:

1	осуществлять поиск решений и быть готовым нести за них ответственность
2	анализировать проблемы трудоустройства и связанные с этим профессиональные проблемы
3	профессионально выявлять причины возможной безработицы
4	применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования
5	выявлять потребности личности в реализации своего карьерного потенциала
6	формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса карьерного роста и совершенствования умения и навыков коммуникативной деятельности
7	придерживаться этических норм реализации карьерной стратегии
8	использовать стратегии и тактики взаимодействия с коллективом

Владеть:

1	потребностью в профессиональном развитии и быть готовым к повышению своего уровня технологиями принятия организационных решений в области занятости, трудоустройства, предпринимательства; методами исследования путей включения личности в социальное управление и самоуправление методами разработки проектов, программ и других материалов перспективной деятельности в области развития карьеры эффективными инструментами, механизмами и технологиями, позволяющими влиять на жизнедеятельность коллектива навыками логического мышления, критического восприятия информации способностью к совершенствованию в профессиональной деятельности, используя навыки карьерные навыки поведения в сфере профессиональной деятельности стремлением к постоянному саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часы	Код компет.	Учебная лит-ра, ресурсы сети
	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии				
1.1	Карьера работника как объект управления в современной организации /Лек/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.2	Карьера работника как объект управления в современной организации /Пр/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.3	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	6	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.4	Профессиональная карьера работника /Лек/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.5	Профессиональная карьера работника /Пр/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.6	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	6	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.7	Организационная карьера работника /Лек/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.8	Организационная карьера работника /Пр/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
1.9	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	6	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
	Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе.				
2.1	Основы служебного поведения /Лек/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.2.3, 6.1.2.4
2.2	Основы служебного поведения /Пр/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.2.3, 6.1.2.4
2.3	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	6	ОК-7 ПК-4	6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.2.4
2.4	Методология управления карьерой персонала в современной организации /Лек/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
2.5	Методология управления карьерой персонала в современной организации /Пр/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
2.6	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	6	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
2.7	Технологии управления карьерой персонала в организации /Лек/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
2.8	Технологии управления карьерой персонала в организации /Пр/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1

2.9	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	6	ОК-7 ПК-4	6.1.1.1
Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе					
3.1	Стратегия самоменеджмента /Лек/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6
3.2	Стратегия самоменеджмента /Пр/	6	2	ОК-7 ПК-4	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6
3.3	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	6	ОК-7 ПК-4	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6, 6.1.2.7, 6.1.2.8, 6.1.2.9, 6.1.2.10
3.4	Тактика самоменеджмента /Лек/	6	4	ОК-7 ПК-4	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6
3.5	Тактика самоменеджмента /Пр/	6	4	ОК-7 ПК-4	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6
3.6	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу. Подготовка к зачету /Ср/	6	12	ОК-7 ПК-4	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6, 6.1.2.7, 6.1.2.8, 6.1.2.9, 6.1.2.10

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебная литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.1.1	Сотникова С.И.	Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. -- 328 с.: 60x90 1/16. - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/501180	М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016.	100 % online

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Кларк Тим	Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры: Практическое пособие / Остервальдер А., Кларк Т., Пинье И. -- 258 с.: ISBN 978-5-9614-6553-2 - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/1003586	М.: Альпина Паблишер, 2018.	100% online
6.1.2.2	Дотлих Дэвид	11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес: Научно-популярное / Дотлих Д. -- 186 с.: ISBN 978-5-9614-6912-7 - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/1001957	М.: Альпина Паблишер, 2018.	100 % online
6.1.2.3	Старилов Ю.Н.	Государственная служба и служебное право : учеб. пособие / Ю.Н. Старилов.- 240 с. - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/945328	М. : Норма : ИНФРА-М, 2018.	100 % online

6.1.2.4	Абузьярова Н.А.	Антикоррупционная этика и служебное поведение : науч.-практич. пособие / Н.А. Абузьярова, М.В. Залоило, В.И. Кузнецов [и др.] ; под ред. И.И. Кучерова, А.М. Цирина. — 124 с. - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/989724	М. : ИНФРА-М : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2019	100 % online
6.1.2.5	Исаченко И.И.	Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. —312 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/1004402	М. : ИНФРА-М, 2019.	100% online
6.1.2.6	Лапыгин Ю.Н.	Формирование стратегии: деловые игры - - 322 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-105440-6 (online) - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/753484	М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016.	100 % online
6.1.2.7	Касноча Бен	Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины / Хоффман Р., Касноча Б. - - 237 с.: ISBN 978-5-9614-2227-6 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/912733	М.:Альпина Пабл., 2016.	100 % online
6.1.2.8	Щербаков Борис	Топ-менеджер.Как построить карьеру в международной корпорации: Учебное пособие / Щербаков Б. - 200 с.: 70x100 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5227-3 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/925652	- М.:Альпина Пабл., 2016.	100 % online
6.1.2.9	Темплар Ричард	Правила карьеры: Все, что нужно для служебного роста / Темплар Р. - 242 с.: ISBN 978-5-9614-5176-4 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/916132	- М.:Альпина Пабл., 2016.	100 % online
6.1.2.10	Румянцева Е.	Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры / Румянцева Е. - 197 с.: ISBN 978-5-9614-0791-4 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/923707	М.:Альпина Пабл., 2016.	100 % online

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – 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 – . – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znaniium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.mii.ru/ . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

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 №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для предоставления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	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 Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: <ul style="list-style-type: none"> • технологии построения карьеры персонала; • карьерные стратегии; • модель личностного профессионального роста.
Самостоятельная работа	Цели внеаудиторной самостоятельной работы: <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие: <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач;

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- подготовка к практическому занятию;- подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности. |
|--|---|

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) <http://irbis.krsk.ircups.ru>

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 г., и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы».

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика прошел экспертизу на соответствие требованиям 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» рассмотрен и рекомендован к внедрению на заседании секции СОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Карьерная стратегия и служебная тактика» участвует в формировании компетенции:

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию;

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОК-7,
ПК-4 при освоении образовательной программы
(очное обучение)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2
		Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	2
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.27 Психология	3	3
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	4
		Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика	6	5
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре за-	8	6

		щиты и процедуру защиты		
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	3	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	2
		Б1.В.04 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе	5	3
		Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика	6	4
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОК-7, ПК-4
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)	
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии.	Минимальный уровень	Знать иметь представление об основных каналах трудоустройства;	
				Уметь придерживаться этических норм реализации карьерной стратегии;	
		Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе.		Базовый уровень	Владеть потребностью в профессиональном развитии и быть готовым к повышению своего уровня; навыками логического мышления, критического восприятия информации;
					Знать понятия, характеризующие карьерные стратегии личности как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов
Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной		Уметь выявлять потребности личности в реализации своего карьерного потенциала; осуществлять поиск решений и быть готовым нести за них от-			

		службе.		<p>ветственность,</p> <p>Владеть стремлением к постоянному саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;</p>	
			Высокий уровень	<p>Знать основы планирования карьеры и особенности функционирования рынка труда и образовательных услуг, принципы организации своего рабочего и личного времени;</p>	
				<p>Уметь применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования;</p>	
				<p>Владеть способностью к совершенствованию в профессиональной деятельности, используя навыки карьерные навыки поведения в сфере профессиональной деятельности;</p>	
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии.	Минимальный уровень	<p>Знать основы социального статуса работника</p>	
		Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе.		<p>Уметь анализировать проблемы трудоустройства и связанные с этим профессиональные проблемы;</p>	
		Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе.		<p>Владеть методами исследования путей включения личности в социальное управление и самоуправление; методами разработки проектов, программ и других материалов перспективной деятельности в области развития карьеры;</p>	
				Базовый уровень	<p>Знать основные этапы, виды и закономерности развития карьерных стратегий;</p>
					<p>Уметь формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса карьерного роста и совершенствования умения и навыков коммуникативной деятельности;</p>
					<p>Владеть технологиями принятия организационных решений в области занятости, трудоустройства, предпринимательства;</p>
			Высокий	Знать методики проектирова-	

			уровень	ния социальных процессов; Уметь использовать стратегии и тактики взаимодействия с коллективом, профессионально выявлять причины возможной безработицы; Владеть эффективными инструментами, механизмами и технологиями, позволяющими влиять на жизнедеятельность коллектива.
--	--	--	---------	---

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(очное обучение и заочное обучение)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел дисциплины, компетенция)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
6 семестр				
1	7	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии.	ОК-7 ПК-4 Конспект, Сообщение, доклад
2	14	Текущий контроль	Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе	ОК-7 ПК-4 Конспект, Сообщение, доклад
3	18	Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>	Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе	ОК-7 ПК-4 Конспект, Сообщение, доклад, Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины 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» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации.	МУ к лекционным занятиям
2	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы рефератов, сообщений (МУ к практическим занятиям, по самостоятельной работе студентов)
3	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы статей/докладов (МУ к практическим занятиям, по самостоятельной работе студентов)
Промежуточная аттестация			
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающе-	По текущей успеваемости

	гося по дисциплине.	
--	---------------------	--

Критерии и шкалы оценивания компетенции в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце шестого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенции

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	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 решении 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 решении 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 решении 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 решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая

	связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата /сообщения)

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий реконструктивного уровня (статьи/доклада)

Критерии	Показатели
1.Актуальность Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - исследовательский характер работы. - новизна исследования, эвристичность. - актуальность работы. практическая и/или теоретическая значимость
2. Содержание и структура Макс. - 40 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие структуры работы общепринятым требованиям для научных трудов - грамотность и логичность изложения - анализ литературы по теме.
4. Наглядность и оригинальность Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - наличие таблиц и рисунков - личный вклад автора в исследование - оригинальность не менее 75%

Статья/доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Критерии и шкала оценивания теста

Десять случайно сгенерированных тестов, за каждый правильный ответ 10 баллов. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
Свыше 80 баллов	«отлично»
71-80 баллов	«хорошо»
6-70 баллов	«удовлетворительно»
меньше 60 баллов	«неудовлетворительно»

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

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Пример темы конспекта, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

1 «Карьера работника как объект управления в современной организации».

Учебная литература: Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И. Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - - 328 с.: 60x90 1/16. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/501180> М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016.

3.2 Типовые задания для выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата /сообщения)

Ниже приведены образцы типовых заданий для подготовки рефератов/сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового задания для подготовки реферата/ сообщения по теме «Карьера работника как объект управления в современной организации»

- 1. Карьерное пространство.*
- 2. Ресурсная база карьеры.*
- 3. Основания карьеры.*
- 4. Норма карьеры.*
- 5. Направления и скорость карьеры.*
- 6. Условия карьеры.*
- 7. Причины карьеры.*
- 8. Факторы карьеры: понятие и классификация.*
- 9. Карьерная систематика.*

3.3 Типовые задания для выполнения заданий реконструктивного уровня (статьи/доклада)

Образец типового задания для подготовки статьи/ доклада по теме «Профессиональная карьера работника»

- 1. Классификация кризисов профессиональной карьеры в зависимости от содержания.*
- 2. Классификация кризисов профессиональной карьеры в зависимости от ее условий и причин.*

3. Социально-психологические программы поддержки профессиональной карьеры.

4. Экономико-организационные программы поддержки профессиональной карьеры.

3.4 Типовые контрольные задания на тестирование

Ниже приведены образцы тестов по соответствующим темам.

Образец типового теста по теме «Карьера работника как объект управления в современной организации»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 10.

<i>№ темы</i>	<i>Тесты</i>
Тема 1.1	Выберите один (или несколько) правильных ответов 1) Слово «карьера» означает а) род занятий б) горные разработки в) повозка, телега г) будущая судьба
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 2) Существуют следующие виды карьеры а) вертикальная карьера б) наклонная в) горизонтальная г) ступенчатая
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 3) Карьерный процесс – это а) процесс получения профессионального образования б) движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и др. отношений в) деятельность личности по созиданию общественных благ
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 4) Основные этапы карьерного процесса а) выбор карьеры б) планирование в) реализация г) оценка д) коррекция
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 5) Карьерное пространство – это поле деятельности субъекта как совокупность а) социальных групп б) индивидов в) различных акторов, г) финансовых ресурсов, влияющих на реализацию карьерных замыслов личности
	Выберите один (или несколько) правильных ответов б) Профессиограмма включает в свое понятие а) классификатор профессий

	б) описание особенностей определенной профессии в) диаграмма трудозатрат человека г) требования, которые предъявляются к работе
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 7) Профессиональная пригодность – это совокупность а) желаний личности трудиться б) психологических качеств человека, необходимых для эффективного труда в) физиологических качеств человека, необходимых для конкретного труда г) профессий для профессионального выбора
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 8) Профессиональное самоопределение можно рассматривать как а) серию задач, которые перед личностью ставит общество б) процесс поэтапного принятия решения в) процесс формирования личности профессионала г) процесс поиска индивидуального стиля и оценки деятельности
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 9) Понятие «карьерный потенциал» – это а) психофизические характеристики индивида б) личностные характеристики в) совокупность компетентностей г) совокупность карьерных ориентаций
	Выберите один (или несколько) правильных ответов 10. Профессиональные склонности люди реализуют в а) профессиональной деятельности б) хобби

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполне-

	ны в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Тест	<p>Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на практическом занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.</p>
Задания репродуктивного уровня	<p>Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.</p>
Задания реконструктивного уровня	<p>Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p>

Студент получает зачет по данной дисциплине, если в течение учебного семестра выполнены запланированные виды работ по разделам курса, которые описаны выше.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном либо электронном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Составитель: к.т.н., доцент Якимова Л.Д.