

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета



П.А. Канапухин

18.05.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б2.О.01 (У) Учебная практика, научно-исследовательская работа
Часть 1

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:** 38.04.03
Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
- 4. Форма образования:** заочная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** Дуракова И.Б, д.э.н., профессор
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета
Протокол № 4 от 20.04.2023
- 8. Учебный год:** 2023-2024 **Семестр(-ы):** 2,3 трим.
Набор 2023 г.

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной практики, научно-исследовательской работы является закрепление и конкретизация теоретических знаний, полученных обучающимися магистратуры в процессе аудиторных занятий, формирование компетенций в процессе выполнения определенных видов научной работы, выработка навыков применения полученных знаний при решении конкретных профессиональных вопросов в сфере управления персоналом

Задачами НИР являются:

- выявление перспективных направлений исследований по избранной теме;

- обобщение и критическая оценка научных результатов, полученных отечественными и зарубежными учеными; самостоятельно проведенного анализа управления персоналом организации- объекта исследования

- подготовка данных для обзоров, отчетов и научных публикаций;
- выбор методов и средств решения задач диссертационного исследования.

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Обязательная часть блока Б2

Результаты учебной практики, НИР являются базой для продолжения магистрантами практикоориентированных занятий и последующих практик, самостоятельно подготовленные и защищенные эссе по выбранной научно-исследовательской проблеме обеспечивают возможность реализовать знания и навыки в прикладном аспекте, формулировать выводы и рекомендации относительно хозяйствующих субъектов.

11. Вид практики, способ и форма ее проведения

Вид практики: учебная

Способ проведения практики: стационарная

Реализуется полностью в форме практической подготовки (ПП)/ реализуется частично в форме практической подготовки (ПП)

12. Планируемые результаты обучения при прохождении практики (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2	Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные актуальные задачи управления человеческими ресурсами - источники сбора профильной информации по проблемам управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизировать собранную информацию, провести ее анализ, выделить основные проблемные и дискуссионные аспекты <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сбора, систематизации и анализа информации для исследования проблемы, выявления ее проблемных и противоречивых аспектов
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической	ОПК-1.3	Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передовые отечественные и зарубежные практики управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести оценку актуальности и адресности практик управления персоналом - провести оценку результатов научных исследований в сфере управления персоналом и ее смежных областях <p>владеть:</p>

	психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях			- навыками обоснования целесообразности и адресности использования для исследований в сфере управления персоналом передовых профильных и междисциплинарных практик и научных разработок
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.2	Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру и содержание данных, необходимых для проведения исследования и решения прикладных задач в сфере управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести комплексный анализ данных, ориентированных на исследования или принятие управленческих решений в сфере управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и навыками проведения комплексного анализа информации, необходимой для решения управленческих или исследовательских задач

13. Объем практики в зачетных единицах/ак.час (в соответствии с учебным планом) - 4 ЗЕТ (144 час.)

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (первая часть НИР – текущая аттестация, контрольная работа), тестирование

14. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		1 курс, сессия 2	1 курс, сессия 3	...
Всего часов	144	72	72	
В том числе:				
Лекционные занятия (контактная работа)	-	-	-	
Практические занятия (контактная работа)	4	2	2	
Самостоятельная работа	140	70	70	
в том числе: контрольная работа	4	4	-	
Форма промежуточной аттестации Контрольная работа		-		
Итого:	144	72	72	

15. Содержание практики (НИР)

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды учебной работы
1.	Подготовительный (организационный)	- Выбор темы исследования. Обоснование актуальности темы. Выбор и систематизация российских и зарубежных источников профильной литературы по теме исследования. - Определение форм представления результатов исследования. Эссе, статья, диссертационное исследование. Структура и содержание эссе по выбранной теме. - Структура и содержание научной статьи по теме исследования Информация по структуре текста доклада (сообщения). Текст доклада (сообщения), подготовленный по теме, аналогичной теме статьи.
2.	Основной (исследовательский)	Выбор и систематизация российских и зарубежных источников профильной литературы по теме исследования. Группировка элементов научной дискуссии профильной литературы по теме исследования. Подготовка эссе с результатами научной дискуссии по теме исследования. Выполнение контрольной работы
3.	Заключительный (информационно-аналитический)	Подготовка доклада (сообщения). Подготовка научной статьи Подготовка отчета по практике: эссе по теме исследования, контрольная работа, научная статья с использованием информации эссе
4.	Представление отчетной документации	Выступление с докладом (сообщением) с использованием мультимедийной презентации на магистерском семинаре

15. Перечень учебной литературы, ресурсов сети Интернет, необходимых для прохождения практики

Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <https://edu.vsu.ru>

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Кибанов А.Я..Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2	Управление персоналом : учебник / под ред. И.Б. Дураковой .— Москва : ИНФРА-М, 2021. – 568с.
3	Управление персоналом: учебник для вузов. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 561 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Дайнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дайнека, В.А. Беспалько. - Дашков и Ко, 2014. – 392 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=135040
5.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления .— М. : КноРус, 2021 .— 357 с.
6.	Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-

	менеджмента: учебное пособие
7.	
8.	
9.	Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е., Чуланова О.Л. Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Учебное пособие.- Сургут: ИЦ СурГУ, 2016.- 202 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

№ п/п	Источник
8.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
9.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
10.	www.president.kremlin.ru – официальный веб-сайт Президента РФ
11.	www.fsgs.ru – Федеральная служба государственной статистики
12.	www.regions.ru – Агентство региональных новостей «Регионы.ру»
13.	www.resume-bank.ru – Банк резюме
14.	www.businessstest.ru – Деловые тесты
15.	www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий
16.	www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации
17.	www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста
18.	www.careerforum.ru – The Career Forum
19.	www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала
20.	www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей
21.	www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала
22.	www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

Для результативного освоения учебного курса (практики, научно-исследовательской работы) и приобретения профессиональных компетенций обучающийся должен иметь набор профильной литературы, выполнять задания для самостоятельной работы.

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как практические занятия, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее

подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов студентов группы.

Все вопросы к практическому занятию должны быть проработаны каждым обучающимся.

Практические занятия, помимо очной формы проведения, могут быть в режиме онлайн. Для участия в этих занятиях обучающимся высылаются соответствующий материал и инструкции по вхождению в конференцию, участию, выполнению задания и отправлению их для проверки.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины.

Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <https://edu.vsu.ru>

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Кибанов А.Я..Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2	Управление персоналом : учебник / под ред. И.Б. Дураковой .— Москва : ИНФРА-М, 2019. – 568с.
3	Управление персоналом: учебник для вузов. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 561 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Дайнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дайнека, В.А. Беспалько. - Дашков и Ко, 2014. – 392 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=135040
5.	Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Теории управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб.- Воронеж: ВГУ, 2005.- 103 с.
6.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления .— М. : КноРус, 2019 .— 357 с.
7.	Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие
8.	Служба управления персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов, В.Г.Коновалова, М.В. Ушакова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: КНОРУС, 2010. – 416 с.
9.	Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е., Чуланова О.Л. Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Учебное пособие.- Сургут: ИЦ СурГУ, 2016.- 202 с.

в)информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

№ п/п	Источник
23.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
24.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
25.	www.president.kremlin.ru – официальный веб-сайт Президента РФ
26.	www.fsgs.ru – Федеральная служба государственной статистики
27.	www.regions.ru – Агентство региональных новостей «Регионы.ру»
28.	www.resume-bank.ru – Банк резюме
29.	www.businessstest.ru – Деловые тесты
30.	www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий
31.	www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации
32.	www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста

33.	www.careerforum.ru – The Career Forum
34.	www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала
35.	www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей
36.	www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала
37.	www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие / М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2.	<i>Дуракова И.Б. Управление персоналом в глобальном мире : монография / И.Б. Дуракова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016.</i>
3.	Управление персоналом в глобальном мире.- Сборник материалов межд.студ.конференции.-Воронеж, ВГУ, 2019

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Для организации занятий требуется:

- персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- программное обеспечение общего назначения пакет Microsoft Office;
- доступ к ресурсам сети Internet

18. Материально-техническое обеспечение практики:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, и, соответственно, практики (НИР), располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике:

19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы /разделы формирования компетенции
<p>УК-1. УК-1.2</p> <p>Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные актуальные задачи управления человеческими ресурсами - источники сбора профильной информации по проблемам управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизировать собранную информацию, провести ее анализ, выделить основные проблемные и дискуссионные аспекты <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сбора, систематизации и анализа информации для исследования проблемы, выявления ее проблемных и противоречивых аспектов 	<p>Организационный. Исследовательский</p>
<p>ОПК-1.ОПК-1.3</p> <p>Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передовые отечественные и зарубежные практики управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести оценку актуальности и адресности практик управления персоналом - провести оценку результатов научных исследований в сфере управления персоналом и ее смежных областях <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками обоснования целесообразности и адресности использования для исследований в сфере управления персоналом передовых профильных и междисциплинарных практик и научных разработок 	<p>Исследовательский. Информационно-аналитический</p>
<p>ОПК-2.ОПК-2.2</p> <p>Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру и содержание данных, необходимых для проведения исследования и решения прикладных задач в сфере управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести комплексный анализ данных, ориентированных на исследования или принятие управленческих решений в сфере управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и навыками проведения комплексного анализа информации, необходимой для решения управленческих или исследовательских задач 	<p>Информационно-аналитический. Представление отчетной информации</p>

Форма отчетности включает выполнение практических заданий (контрольной), подготовку эссе, подготовку научной статьи, тестирование

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов практики при промежуточной аттестации (зачет с оценкой) используются следующие показатели:

Критерии оценивания:

1. Систематичность работы обучающегося в период практики (проведения НИР), степень его ответственности при прохождении практики и выполнении видов профессиональной деятельности :
 - 1.1 Своевременный выбор темы исследования, определение источников для проведения исследования (задание 1)
 - 1.2 Выполнение плана работы с утвержденным графиком
 - 1.3 Посещение консультаций с руководителем НИР
2. Уровень профессионализма, демонстрируемый магистрантом (профессиональные знания, навыки, умения)
 - 2.1 Способность систематизировать собранные источники профильной литературы, провести анализ научной дискуссии, выделить группы обоснованных мнений о представлении проблемы, сформулировать свое мнение и обосновать его
 - 2.2 Навыки и умения разработки эссе, подготовки научной статьи и презентации для ее представления

Для оценивания результатов обучения на зачете с оценкой используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Практика НИР оценивается на «отлично», если магистрант продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные обоснованными и аргументированными положениями проанализированной научной дискуссии, выполненными заданиями, подготовленным эссе и научной статьи. Смог аргументированно презентовать результаты.	Повышенный уровень	отлично
Практика НИР оценивается на «хорошо», если при выполненных заданиях, подготовленном эссе магистрант не полностью подготовил научную статью, затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы на презентации своей НИР	Базовый уровень	Хорошо
Практика НИР оценивается на «удовлетворительно», если задания контрольной работы выполнены не полностью, эссе подготовлено с малым количеством авторских мнений, нет аргументированного ответа о собственной точке зрения. Разработана структура статьи, но нет ее завершеного состояния	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Практика НИР оценивается на «неудовлетворительно», если магистрант не выполнил контрольную работу, не подготовил эссе и статью	–	Неудовлетворительно

19.3 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе практики (НИР)

19.3.1 Перечень практических заданий для первой части практики (контрольная работа)

Задание 1

Проведение исследования по актуальной проблеме управления персоналом

Пример: «Управление персоналом старшего возраста»

Актуальность темы определена разработанным Федеральным проектом «Старшее поколение», «Стратегией действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 года», Научно-исследовательская работа в семестре предусматривает:

1. Выбор магистрантом исследовательского аспекта проблемы

1.1 Сравнительный (страноведческий) анализ подходов к определению группы «работники старших возрастов».

1.2 Эволюция представления старости

1.2 Межгосударственные особенности трудоспособности

1.3 Характеристика научных теорий старения

1.4 Международный опыт продления трудоспособности персонала

1.5 Характеристика структуры и содержания программ по работе с персоналом старших возрастов

1.6 Государственная кадровая политика по продлению трудоспособности

1.7 Обучение, ориентированное на возрастную персонал

1.8 Мотивация работников старшего трудоспособного возраста

1.9 Найм возрастных работников

1.10 Корпоративная культура, ориентированная на возрастную персонал

2. формулировка совместно с научным руководителем темы выступления на семинаре, увязанной с темой основного научного исследования.

3. подготовка списка профильной литературы для проведения исследования, включая не менее двух источников (статей) оригинальной зарубежной литературы

Критерии оценивания задания:

Оценка «зачтено» выставляется при условии, во-первых, выбора обучающимся исследовательского аспекта, во-вторых, знания содержания актуальной литературы для проведения исследования, в-третьих, умения обосновать собственную идею и использование в содержании исследования опыт отечественных и зарубежных ученых в профильной и смежных областях. Оценка «незачтено» выставляется в случае отсутствия знаний и навыков обучающегося в выборе литературы, затруднении в обосновании использования профильных источников, поверхностном представлении об отечественном и зарубежном опыте в исследовании проблемы.

Задание 2.

Сбор и формирование информационной базы для подготовки эссе

Началом научного исследования темы диссертации является сбор и систематизация информации для проведения анализа научной дискуссии. Научная дискуссия – это сопоставление и обсуждения точек зрения различных авторов. Необходимость такого анализа – в нахождении более правильного или нового определения (решения спорного вопроса) на основе коллективной формы научного поиска, чтобы продвинуть знание о предмете исследования.

Совместно с научным руководителем магистрант выбирает тему научного исследования, разрабатывает его план, формирует список научных изданий для проведения анализа научной дискуссии. В списке должно быть не менее 20 источников отечественных авторов и не менее 5 разработок зарубежных ученых по теме

исследования. Обучающийся должен провести анализ литературы, выделить в информации особенности авторских суждений, аргументировать собственную научную позицию.

Критерии оценивания задания:

Оценка «зачтено» выставляется при условии полного выполнения задания: составление списка источников в соответствии с требованиями содержания, свободное владение материалом, умение аргументировать авторские позиции, показать их особенности. Оценка «незачтено» выставляется при частичном выполнении магистрантом задания : обучающийся ограничился узким диапазоном авторских позиций из-за не малого их привлечения для научной дискуссии, затруднился в выделении сущности суждений и этим показал отсутствие знаний, навыков и умений в вопросах формирования первичного фундамента для проведения исследования.

19.3.4 Тестовые задания (примерные вопросы)

Вопрос 1

Какой из приведенных источников для проведения исследовательской работы относится к монографии:

1. **Научный труд, посвященный одной проблеме или нескольким взаимосвязанным проблемам**
2. Небольшая (5-6 страниц) творческая работа-рассуждение, в которой излагается авторский аргументированный путь решения проблемы
3. Логически завершённое исследование какой-либо проблемы, содержащее научную идею, осуществлённое посредством применения одного или нескольких научных методов

Ответ: **Научный труд, посвященный одной проблеме или нескольким взаимосвязанным проблемам**

Вопрос 2

Какой из приведенных источников для проведения исследовательской работы относится к эссе?

1. **Небольшая (5-6 страниц) творческая работа-рассуждение, в которой излагается авторский аргументированный путь решения проблемы**
2. Логически завершённое исследование какой-либо проблемы, содержащее научную идею, осуществлённое посредством применения одного или нескольких научных методов
3. Научный труд, посвященный одной проблеме или нескольким взаимосвязанным проблемам

Ответ: **Небольшая (5-6 страниц) творческая работа-рассуждение, в которой излагается авторский аргументированный путь решения проблемы**

Вопрос 3

Какой метод обработки информации при подготовке эссе по НИР должен опережать остальные:

1. **Систематизация и анализ профильных литературных источников**
2. Выделение доминирующих точек зрения ученых
3. Формулирование собственного определения

19.3.5 Содержание (структура) отчета

Отчет включает эссе, подготовленное в соответствии с требованиями; научную статью по теме исследования, презентацию сообщения о результатах НИР, составленную из содержания эссе и статьи

19.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

19.5 Оценка знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, при прохождении практики, НИР осуществляется в ходе промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Промежуточная аттестация по практике включает подготовку и защиту выполненного задания.

Задание содержит следующие составляющие: выбор темы научного исследования, подготовку эссе по теме исследования, подготовку научной статьи, демонстрацию НИР исследования с подготовкой презентации на магистерском семинаре. Эссе подписывается магистрантом и руководителем практики (НИР)

По результатам презентационного сообщения, содержания эссе и статьи обучающемуся выставляется дифференцированная оценка, при формировании которой используются приведенные выше шкалы.

Примерные тесты рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам прохождения практики, НИР