

Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ЧОУ ВО ИДНК

Т. С. Ледович

Ледович 2019 г.

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Б2.В.03 (П). Педагогическая практика

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Профиль	Психология
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	Очная, заочная
Трудоемкость	9 зачетных единиц

Ставрополь, 2019

Нормативные правовые документы, использованные при разработке рабочей программы дисциплины:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 психология (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. № 1043.
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры от 05 апреля 2017 года № 301.
3. Локальные нормативные акты ИДНК

Рабочая программа практики одобрена на заседании кафедры общей и прикладной психологии

Протокол от «26» 08 2019 г. № 1

Рабочая программа актуализируется(обновляется) ежегодно, в том числе в части программного обеспечения, материально-технического обеспечения, литературы.

Заведующий кафедрой общей и прикладной психологии
д-р психол. наук, профессор



О.В. Соловьева

Разработчик программы



О. В. Соловьева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАКТИКИ

Педагогическая практика является обязательной частью основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки – 37.04.01 -Психология. Прохождение практики является частью цикла психолого-педагогических дисциплин и входит в структуру практической подготовки психологов. В ходе практики студенты изучают основы учебно-методической педагогической работы в высшем учебном заведении, знакомятся с современными методами учебной работы в вузе, с содержанием и особенностями педагогической деятельности преподавателей, овладевают навыками подготовки и проведения отдельных видов занятий по психологическим дисциплинам, осваивают методику преподавания учебных дисциплин в высшем учебном заведении. Практика проводится в виде подготовки лекционного и семинарского материалов, методических разработок, чтения лекций и проведения семинарских занятий.

Цель практики: формирование формировании компетенций преподавателя вуза, способного осуществлять на современном научном и методическом уровне учебную и воспитательную работу по подготовке психологов..

Задачами педагогической практики являются:

- закрепление знаний, умений и навыков, полученных обучающимися в процессе изучения дисциплин базовой и вариативной магистерской программы;
- формирование опыта составления рабочих учебных программ в соответствии с требованиями ФГОС ВО;
- формирование навыков организации проведения лекционных, практических и лабораторных занятий в вузе;
- развитие умений научно-методического анализа проведенных занятий;
- формирование представления о современных образовательных технологиях, активных методах обучения в вузе;
- формирование навыков творческого конструирования учебного материала при подготовке к лекции и семинарскому, практическому или/и лабораторному занятиям;
- развитие навыков самостоятельности, самообразования и самосовершенствования при осуществлении педагогической деятельности;
- формирование и развитие профессиональных качеств преподавателя;

2. ВИД ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМА ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

Вид практики – производственная практика.

Тип практики – педагогическая практика

Форма проведения практики: дискретно.

Способ проведения практики: стационарная.

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Педагогическая практика реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология и является обязательной для освоения обучающимся и проводится во 4 семестре (очная форма обучения), в 5 семестре у заочной формы обучения.

Б.2.В.03. (П) Педагогическая практика базируется на освоении дисциплин базовой и вариативной частей и является необходимой для дальнейшего проведения преддипломной практики.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Коды компетенции по ФГОС	Результаты освоения ОП Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по практике
ОПК-1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	Знать: правила орфографии и орфоэпии русского и иностранного языка; основы делового и профессионального общения; Уметь: использовать знание русского и иностранного языка в профессиональной деятельности, социальной и профессиональной коммуникации и межличностном общении; представлять результаты выполненной работы в устной и письменной форме; Владеть: навыками аргументированного изложения материала в процессе профессионального взаимодействия с субъектами образовательного пространства; навыками дискуссии, деловых коммуникаций в профессиональной сфере;
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: особенности коллектива как сплоченной группы, особенности управленческих процессов, стратегии разрешения конфликтов; планирование и нормирование работы в студенческом коллективе; возрастные, гендерные, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; Уметь: ставить и находить решение проблем, возникающих в ходе педагогической и учебно-методической деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний в области реализации профессиональной деятельности; руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно

		<p>воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>Владеть: навыками педагогической деятельности; навыками организации коллективных научных исследований с использованием современных информационных технологий; навыками реализации мер по оптимизации процесса взаимодействия в коллективе на основе принципов толерантности; технологиями урегулирования конфликтов в коллективе, возникающих на почве межнациональных, межконфессиональных и иных разногласий.</p>
ПК-11	<p>способность и готовность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий</p>	<p>Знать: основные понятия в области методики преподавания психологии, педагогической психологии, основные формы организации занятий; формы организации и виды самостоятельной работы студентов; основы современных методов и методик преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Уметь: использовать различные формы организации занятий, организовать самостоятельную работу студентов; использовать современные методы и методики преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеть: навыками проведения занятий, навыками организации самостоятельной работы студентов; способностью применять современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p>
ПК-12	<p>способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам</p>	<p>Знать: основы разработки учебных планов, программ и соответствующего методического обеспечения для преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p> <p>Уметь: разрабатывать учебные планы,</p>

		<p>программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p>
--	--	---

5. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И ЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ В НЕДЕЛЯХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

Общая трудоемкость педагогической практики составляет 9 зачетных единицы, 324 академических часа, 6 недель. Согласно учебному плану по направлению подготовки 37.04.01 Психология, практика организуется для обучающихся в периоды учебного года, отображенные в таблице

№№ №	Форма обучения	Курс	Семестр	Кол-во часов	Форма промежуточной аттестации
1.	очная	2	4	324	Зачет с оценкой
2.	заочная	3	5	324	Зачет с оценкой

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу обучающихся	Трудоемко сть в часах		Формы текущего контроля	Реализ уемые компе тенси и
			кон такт ная рабо та	сам осто ятел ьна я рабо та		
Очная форма обучения - 4 семестр; заочная форма обучения – 5 семестр						
1.	Подготови тельный этап	Участие в установочной конференции, ознакомление с индивидуальным заданием по практике. Составление		2	Консультации руководителя практики, План	ОПК-2

		индивидуального плана прохождения практики. Инструктаж по охране труда и пожарной безопасности			проведения практики	
		Практическое занятие: Проектирование и организация учебно-воспитательного процесса. Проектирование и организация учебно-воспитательного процесса. Задачи по проектированию содержания и отбора способов деятельности студента. Теоретические основы педагогического проектирования. Этапы педагогического проектирования (моделирование, собственно проектирование, конструирование). Характеристика объектов проектирования деятельности преподавателя. Принципы и основные правила педагогического проектирования. Формы проектирования. Разработка сценария лекции и семинара как учебная задача в курсе методики преподавания психологии.	4	6	Отчет в дневнике практики	ПК-11
2.	Организационно-методический этап	Посещение занятий ведущих преподавателей кафедры, оказание помощи преподавателю в подготовке к занятиям и их проведении (подбор материалов, информационных источников, оборудования для практических работ и пр.); совместная с преподавателем, ведущим дисциплину, подготовка презентационных и раздаточных материалов.		36	дневник практики, анализ занятий	ПК-11
		Составляет совместно с руководителем индивидуальный план прохождения практики и график проведения занятий по дисциплине;		6	график проведения занятий и отчетных мероприятий	
		Знакомится с учебно-методической и научно-исследовательской работой кафедры;		18	дневник практики, отчетная документация	

		Изучает учебные планы и рабочие программы по дисциплинам, читаемым преподавателями кафедры;		12	дневник практики, отчетная документация	
		Составляет план воспитательной и научно-исследовательской работы со студентами;		36	график отчетных мероприятий	
		Самостоятельно составляет планы-конспекты занятий, воспитательных мероприятий, заседаний проблемной группы;		54	планы-конспекты занятий и отчетных мероприятий	
		Подготавливает оригинальные дополнительные учебно-методические материалы к предстоящим занятиям (презентации, видеоматериалы, раздаточный материал);		54	отчетная документация	
		Показывает руководителю практики все подготовленные методические материалы, корректирует их после обсуждения;		6	отчетная документация	
3.	Учебный этап	Проводит лекционные и семинарские (практические, лабораторные) занятия соответственно составленному плану, учебной программе и учебному расписанию, на занятиях должен присутствовать руководитель практики;		6	конспекты занятий	ОПК-2 ПК-12
		Встречается с руководителем для анализа проведенных занятий, обсуждения успехов, недочетов и ошибок, непредвиденных изменений планов и других вопросов прохождения практики		6	анализ занятий	
		Посещает лекции и семинарские (практические, лабораторные) занятия сокурсников по индивидуальному графику		36	анализ занятий	

		Выполняет со студентами научно-исследовательскую работу на заседаниях проблемных групп;		12	отчетная документация о проведенном мероприятии; конспекты заседаний проблемной группы	
		Проводит воспитательные и просветительские мероприятия по согласованию с руководителем практики и ответственным за воспитательную работу на кафедре.		12	отчетная документация о проведенном мероприятии; конспекты воспитательных мероприятий	
4.	Заключительный этап.	Подготовка и защита отчета по практике.		18	отчетная документация по практике	ОПК-1
Итого:			4	320		
Контроль – зачет с оценкой						
Всего 324						

заочная форма обучения

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу обучающихся	Трудоемкость в часах		Формы текущего контроля	Реализуемые компетенции
			конт. актн. ая рабо т	само стоя тель ная рабо та		
заочная форма обучения – 5 семестр						
1.	Подготовительный этап	Участие в установочной конференции, ознакомление с индивидуальным заданием по практике. Составление индивидуального плана прохождения практики. Инструктаж по охране труда и пожарной безопасности		2	Консультации руководителя практики, План проведения практики	ОПК-2
		Практическое занятие: Проектирование и организация учебно-воспитательного процесса. Проектирование и организация учебно-воспитательного процесса. Задачи по проектированию содержания и отбора способов деятельности студента. Теоретические основы педагогического проектирования. Этапы педагогического проектирования (моделирование,	2	6	Отчет в дневнике практики	ПК-11

		собственно проектирование, конструирование). Характеристика объектов проектирования деятельности преподавателя. Принципы и основные правила педагогического проектирования. Формы проектирования. Разработка сценария лекции и семинара как учебная задача в курсе методики преподавания психологии.				
2.	Организационно-методический этап	Посещение занятий ведущих преподавателей кафедры, оказание помощи преподавателю в подготовке к занятиям и их проведении (подбор материалов, информационных источников, оборудования для практических работ и пр.); совместная с преподавателем, ведущим дисциплину, подготовка презентационных и раздаточных материалов.		36	дневник практики, анализ занятий	ПК-11
		Составляет совместно с руководителем индивидуальный план прохождения практики и график проведения занятий по дисциплине;		6	график проведения занятий и отчетных мероприятий	
		Знакомится с учебно-методической и научно-исследовательской работой кафедры;		18	дневник практики, отчетная документация	
		Изучает учебные планы и рабочие программы по дисциплинам, читаемым преподавателями кафедры;		12	дневник практики, отчетная документация	
		Составляет план воспитательной и научно-исследовательской работы со студентами;		36	график отчетных мероприятий	
		Самостоятельно составляет планы-конспекты занятий, воспитательных мероприятий, заседаний проблемной группы;		54	планы-конспекты занятий и отчетных мероприятий	

		Подготавливает оригинальные дополнительные учебно-методические материалы к предстоящим занятиям (презентации, видеоматериалы, раздаточный материал);		54	отчетная документация	
		Показывает руководителю практики все подготовленные методические материалы, корректирует их после обсуждения;		6	отчетная документация	
3.	Учебный этап	Проводит лекционные и семинарские (практические, лабораторные) занятия соответственно составленному плану, учебной программе и учебному расписанию, на занятиях должен присутствовать руководитель практики;		6	конспекты занятий	ОПК-2 ПК-12
		Встречается с руководителем для анализа проведенных занятий, обсуждения успехов, недочетов и ошибок, непредвиденных изменений планов и других вопросов прохождения практики		6	анализ занятий	
		Посещает лекции и семинарские (практические, лабораторные) занятия сокурсников по индивидуальному графику		36	анализ занятий	
		Выполняет со студентами научно-исследовательскую работу на заседаниях проблемных групп;		12	отчетная документация о проведенном мероприятии; конспекты заседаний проблемной группы	
		Проводит воспитательные и просветительские мероприятия по согласованию с руководителем практики и ответственным за воспитательную работу на кафедре.		12	отчетная документация о проведенном мероприятии; конспекты воспитательных мероприятий	
4.	Заключите	Подготовка и защита отчета по		16	отчетная	ОПК-1

	льный этап.	практике.			документация по практике	
	Итого:		2	318		
	Контроль – зачет с оценкой		4			
Всего 324						

7. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

В качестве основной формы и вида отчетности по практике устанавливается отчет. Форма контроля прохождения практики – **зачет с оценкой**.

Итоги практики студентов обсуждаются в обязательном порядке на научно-практических конференциях кафедры.

Перечень отчетных документов по практике:

1. План (график) прохождения практики (Приложение 1).
2. Индивидуальное задание обучающегося (Приложение 2).
3. Дневник прохождения практики (Приложение 3).
4. Отзыв руководителя (руководителей) практики (Приложение 4).
5. Отчет студента о прохождении практики (Приложение 5).

Основные требования к содержанию отчетных документов по практике:

- *план* (график) практики является индивидуальным для каждого студента и составляется совместно с руководителем (руководителями) практики с учетом выполнению, формы отчетности по каждому виду работ;

- *индивидуальное задание* согласовывается с руководителем практики от профильной организации;

- *дневник* прохождения практики является индивидуальным для каждого обучающегося и составляется самим обучающимся с учетом трудоемкости практики по учебному плану, особенностей базы практики, способа проведения практики и ее содержания, сроков прохождения;

- в *отзыве* руководителя (руководителей) практики указывается степень достижения цели практики и выполнение поставленных перед практикантом задач; общая оценка умения практиканта выполнять поставленные задачи; степень самостоятельности выполненной работы и способность практиканта к профессиональной деятельности; соответствие деятельности практиканта общим требованиям, предъявляемым к специалистам соответствующей области и (или) объектам деятельности, видам профессиональной деятельности; степень сформированности компетенций, навыков и умений, предусмотренных образовательной программой и федеральным государственным образовательным стандартом; вывод о дифференцированной оценке. Отзыв заверяется подписью руководителя и печатью организации.

в *отчете* по окончании практики студент составляет письменный отчет. Отчет проверяется и подписывается непосредственным руководителем практики от Института. Содержание и оформление отчета должны соответствовать требованиям, разработанным выпускающей кафедрой. Отчет включает: титульный лист; содержание, введение (цели и задачи практики, краткая характеристика базы и места практики, описание основных видов деятельности, выполняемых практикантом); разделы и подразделы (сведения о конкретно выполненной студентом работе в период практики в соответствии с заданием или описание деятельности, выполняемой в процессе прохождения практики; достигнутые результаты), заключение (выводы о результатах практики и анализ возникших проблем).

Обучающиеся, не выполнившие программу практики по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от учебы время.

Обучающиеся, не выполнившие программу практики без уважительных причин или получившие неудовлетворительную оценку, отчисляются из Института как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном законодательными актами.

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

8.1. Паспорт фонда оценочных средств

Прохождение педагогической практики формирует у обучающихся следующие компетенции:

ОПК -1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-11-способность и готовность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий;

ПК-12 - способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.

8.2. Перечень вопросов по итогам проведения практики

1. Цели и принципы преподавания психологии.
2. Организация учебных занятий по психологии в системе ВО.
3. Организация учебных занятий по психологии в системе СПО.
4. Лекции как форма организации учебного занятия. Методические аспекты подготовки и проведения лекций.
5. Семинарские занятия как форма организации учебной деятельности. Методические аспекты подготовки преподавателя к семинарским занятиям. Методические аспекты проведения семинарских занятий.
6. Лабораторные и практические занятия как форма организации учебной деятельности. Методические аспекты подготовки преподавателя к семинарским занятиям. Методические аспекты проведения семинарских занятий.
7. Урок как форма работы. Типы уроков. Подготовка преподавателя к урокам. Конспект урока.
8. Традиционные и инновационные методы работы в процессе педагогической деятельности.
9. Формы организации самостоятельной работы студентов. Виды самостоятельной работы и формы контроля самостоятельной работы студентов.
10. Практика студентов, специфика видов и особенности организации.
11. Внеклассная и внеаудиторная работа со студентами.
12. Контроль как учебное действие студента (учащегося). Методы, формы и виды контроля.
13. Технология разработки учебного курса. Выбор учебных пособий. Отбор содержания курса. Постановка учебных целей. Разработка рабочей программы.
14. Профессиональная подготовка преподавателей психологии. Функции преподавателя психологии и его роли. Знания, умения, способности и личностные качества преподавателя.
15. Развивающее обучение в методике преподавания психологии.
16. Активные методы обучения.
17. Методы программированного обучения.
18. Методы проблемного обучения.

19. Экспериментальные исследования зарубежных (А.И. Гебос, Л. Секей) и отечественных психологов (В.Т. Кудрявцев) и педагогов (И.Я. Лернер, М.И. Махмутов) в проблемном обучении.
20. Творческая деятельность как фактор интеллектуального развития личности (И.П. Волоков, Н.Е. Щуркова, О.С. Гамзан, А.Ф. Эсаулов).
21. Проблемное обучение как разновидность развивающего обучения (М.И. Махмутов, В.Т. Кудрявцев, И.Я. Лернер, И.А. Ильницкая).
22. Психологические основы концепции проблемного обучения.
23. Особенности деятельности учащихся и преподавателя в процессе проблемного обучения.
24. Психологическая сущность развивающего обучения (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Д.Б. Эльконин, Н.А. Менчинская, В. Штерн, К. Бюллер, Г. Олпорт, Д. Мид, Ж. Пиаже).
25. Идея развивающего обучения в истории развития мировой педагогической мысли.
26. Проблема соотношения обучения и развития (Л.В. Занков, М.А. Данилов, М.Н. Скаткин).
27. Критерии умственного развития.
28. Различия между эмпирическим и теоретическим значением.
29. Технологические особенности развивающего обучения, его средства.
30. Методы интерактивного обучения: эвристическая беседа, дискуссии, мозговая атака, метод круглого стола, «деловой игры», конкурсы практических работ с обсуждением.

8.3. Методика оценивания знаний обучающихся

№№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
	Отлично	Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся своевременно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики, показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку; умело применил полученные знания во время прохождения практики, показал владение традиционными и альтернативными методами, современными приемами в рамках своей профессиональной деятельности, точно использовал профессиональную терминологию; ответственно и с интересом относился к своей работе, грамотно, в соответствии с требованиями сделал анализ проведенной работы; отчет по практике выполнил в полном объеме, результативность практики представлена в количественной и качественной обработке, продуктах деятельности, обучающийся показал сформированность общекультурных и общепрофессиональных компетенций.
	Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся демонстрирует достаточно полные знания всех профессионально-прикладных и методических вопросов в объеме программы практики; полностью выполнил программу, но допустил незначительные ошибки при выполнении задания, владеет инструментарием методики в рамках своей профессиональной подготовки, умением использовать его; грамотно использует профессиональную терминологию при оформлении отчетной документации по

		практике.
	Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся выполнил программу практики, однако в процессе работы не проявил достаточной самостоятельности, инициативы и заинтересованности, допустил существенные ошибки при выполнении заданий практики, демонстрирует недостаточный объем знаний и низкий уровень их применения на практике; неосознанное владение инструментарием, низкий уровень владения методической терминологией; низкий уровень владения профессиональным стилем речи; низкий уровень оформления документации по практике.
	Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике, обучающийся не выполнил программу практики, не получил положительной характеристики, не проявил инициативу, не представил рабочие материалы, не проявил склонностей и желания к работе, не представил необходимую отчетную документацию.

8.4. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень освоения компетенций

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 1	ПК-11
Проблемное обучение моделирует процесс: <ol style="list-style-type: none"> 1. мышления 2. ощущения 3. восприятия 4. представления 5. запоминания 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 2	ПК-11
С точки зрения деятельностного подхода необходимо понимать обучение как две взаимосвязанные и взаимообусловленные деятельности: <ol style="list-style-type: none"> 1. обучающую 2. учебную 3. самостоятельную 4. рациональную 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 3	ПК-11, ПК-12
Теоретико-методологическими основами методики преподавания психологии являются: <ol style="list-style-type: none"> 1. проектирование системы методов в соответствии со спецификой содержания психологии как гуманитарной дисциплины 2. приведение состояния всех компонентов образовательных систем в соответствии с целями гуманизации и демократизации общества 3. проектирование ситуаций обучения, основанных на авторской концепции преподавателя 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
----------------	-------------------------------------

Задание 4	ПК-11, ПК-12-
Методологические принципы: <ol style="list-style-type: none"> 1. гуманизация 2. демократизация 3. цивилизованный подход 4. парадигмальный подход 5. получение шаблонных знаний по преподаванию психологии 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 5	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Профессиограмма преподавателя включает: <ol style="list-style-type: none"> 1. перечень профессиональных знаний 2. объем профессиональных умений 3. требования профессионального стандарта 4. противоречия профессиональной деятельности 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 6	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Психологическая модель личности специалиста включает: <ol style="list-style-type: none"> 1. требования к личности как педагогу 2. процесс подготовки специалиста 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 7	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Преподаватель относится к студенту как: <ol style="list-style-type: none"> 1. субъекту, равноправному партнеру 2. объекту обучения психологическим дисциплинам 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 8	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Преподаватель владеет профессиональными умениями: <ol style="list-style-type: none"> 1. аналитическими 2. рефлексивными 3. информационными 4. организаторскими 5. манипулятивными 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 9	ПК-11, ПК-12
Взаимоотношения вузовского преподавателя со студентами, отвечающих теории развивающего обучения должны быть: <ol style="list-style-type: none"> 1. демократические 2. новаторские 3. авторитарные 4. нейтральные 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 10	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Образование - это: <ol style="list-style-type: none"> 1. процесс передачи накопленных поколениями знаний и культурных ценностей 2. социокультурный феномен, выполняющий социокультурные функции 3. оптимальный и интенсивный способ вхождения в мир науки и культуры 4. только процесс получения знаний 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 11	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Соотношение образования и культуры можно рассматривать в аспектах: <ol style="list-style-type: none"> 1. культурологической парадигмы 2. формирования поликультурного образования 3. пренебрегая системой культурно-образовательных центров в рамках одной страны 	
Задание 12	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Образовательная система - это: <ol style="list-style-type: none"> 1. социальные институты, осуществляющие целенаправленную подготовку к самостоятельной жизни 2. частные образовательные учреждения 	
Задание 13	ОПК-1, ПК-11, ПК-12
Формы организации образовательного процесса: <ol style="list-style-type: none"> 1. урок 2. лекция 3. семинар 4. лабораторный практикум 5. чтение книг 6. выполнение домашнего задания 	
Задание 14	ПК-11, ПК-12
Учение в психологии следует понимать как деятельность: <ol style="list-style-type: none"> 1. преобразующую 2. подготовительную 	
Задание 15	ОПК-2, ПК-12
Преподаватель это: <ol style="list-style-type: none"> 1. субъект профессиональной деятельности 2. объект профессиональной деятельности 	
Задание 16	ОПК-1, ПК-12
Деятельность преподавателя в системе: <ol style="list-style-type: none"> 1. человек - человек 2. человек - общество 3. человек - знаковые системы 	
Задание 17	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
В качестве главного результата преподавания психологии являются: <ol style="list-style-type: none"> 1. личность, способная творить, создавать новые знания в профессиональной области 2. знания 	
Задание 18	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
Организация обучения психологии нацелена на: <ol style="list-style-type: none"> 1. формирование личностных новообразований, умения творчески учиться 2. запоминание готовых знаний 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 19	ПК-12
<p>Методологический принцип деятельностного подхода предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. студент учится в процессе собственной деятельности 2. преподаватель организует учебную деятельность студента, активируя мыслительную деятельность 3. студент не пассивный потребитель, а активный добытчик знаний 4. преподаватель учит всему 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 20	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
<p>В мировой практике в разные исторические периоды появились системы обучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. классно-урочная 2. лекционно-практическая 3. бригадно-лабораторная 4. кабинетная 5. самостоятельность обучаемых 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 21	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
<p>Учебная деятельность как сотрудничество предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. умело организовать, заинтересовать студента познавать психологию 2. взаимодействия преподаватель - студент только как непосредственный контакт, вложить знания 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 22	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
<p>Для научно-обоснованной методики преподавания психологии необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. рассмотреть психологические условия эффективности учебной деятельности студента 2. раскрыть психологические механизмы усвоения знаний 3. раскрыть механизмы овладения умениями и навыками профессиональной деятельности 4. уметь пользоваться механизмом натаскивания и манипулирования сознанием студентов 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 23	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
<p>Преподавателю необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. вникать в психологию сообщества студентов 2. выполнять принцип индивидуализации, опираться на сильных студентов 3. относиться к группе студентов как к сумме статистических независимых величин 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 24	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
<p>В социально-гуманитарном аспекте значения курса методики преподавания психологии заключается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. в воспитании и образовании - когорты интеллигенции, способной к рациональному эффективному психологическому сопровождению людей 2. формировании способности управлять другими людьми 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 25	ОПК-2, ПК-11, ПК-12
<p>Одной из разновидностей применения теории психологии на практике является:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. применение для преобразования психологических явлений 2. применение для преобразования психологических фактов 	

3. для изменения, для коррекции психологических фактов
 4. понять, что нельзя вмешиваться в психическую реальность

Профессиональное практическое задание	Формируемая компетенция	Уровень освоения компетенции
<p>Задание 1. Посещение и анализ лекционных, семинарских и практических занятий (по различным психологическим дисциплинам), проводимых преподавателями (не менее 6-х).</p>	<p>ПК-11</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: основные понятия в области методики преподавания психологии, педагогической психологии, основные формы организации занятий; формы организации и виды самостоятельной работы студентов; основы современных методов и методик преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Уметь: использовать различные формы организации занятий, организовать самостоятельную работу студентов; использовать современные методы и методики преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеть: навыками проведения занятий, навыками организации самостоятельной работы студентов; способностью применять современные методы и методики преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: анализирует и дает характеристики базовых понятий в области методики преподавания психологии, педагогической психологии, знает основные формы организации занятий и может найти принципиальную разницу в специфике применения в разных образовательных системах; знает традиционные инновационные формы работы со студентами; знает классификацию традиционных и инновационных методов обучения; знает традиционные и инновационные формы контроля деятельности студентов;</p> <p>Уметь: использовать знания в области методики преподавания психологии, педагогической психологии, использует традиционные и инновационные формы организации занятий; использует традиционные инновационные формы работы со студентами; использует как традиционные, так и инновационные формы контроля и организации самостоятельной работы в процессе преподавания психологических</p>

		<p>дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеть: навыками проведения традиционных и инновационных форм организации занятий; самостоятельно использует традиционные инновационные формы работы со студентами; самостоятельно использует традиционные и инновационные формы контроля и организации самостоятельной работы в процессе преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p>
<p>Задание 2. Подготовка и проведение одного лекционного занятия, одного практического занятия по психологии</p>	<p>ПК-11</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: основные понятия в области методики преподавания психологии, педагогической психологии, основные формы организации занятий; основы современных методов и методик преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Уметь: использовать различные формы организации занятий; использовать современные методы и методики преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеть: навыками проведения занятий; способностью применять современные методы и методики преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: анализирует и дает характеристики базовых понятий в области методики преподавания психологии, педагогической психологии, знает основные формы организации занятий и может найти принципиальную разницу в специфике применения в разных образовательных системах; знает традиционные инновационные формы работы со студентами; знает классификацию традиционных и инновационных методов обучения; знает традиционные и инновационные формы контроля деятельности студентов;</p> <p>Уметь: использовать знания в области методики преподавания психологии, педагогической психологии,</p>

		<p>использует традиционные и инновационные формы организации занятий; использует традиционные инновационные формы работы со студентами; использует как традиционные, так и инновационные формы контроля в процессе преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Владеть: навыками проведения традиционных и инновационных форм организации занятий; самостоятельно использует традиционные инновационные формы работы со студентами; самостоятельно использует традиционные и инновационные формы контроля в процессе преподавания психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p>
	ОПК-1	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: русский и иностранный язык; основы делового и профессионального общения;</p> <p>Уметь: использовать знание русского и иностранного языка в профессиональной деятельности, социальной и профессиональной коммуникации и межличностном общении;</p> <p>Владеть: навыками дискуссии, деловых коммуникаций в профессиональной сфере на русском и иностранном языке;</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: стилистические особенности научного русского и иностранного языка; основы делового и профессионального общения; основную терминологию; правила употребления терминов в контексте;</p> <p>Уметь: использовать знание русского и иностранного языка в профессиональной деятельности, социальной и профессиональной коммуникации и межличностном общении; оперировать терминами психологической науки в контексте выбранной темы; при составлении лекции использует иностранные и отечественные научные источники, проводит сравнительный анализ;</p> <p>Владеть: навыками дискуссии, деловых коммуникаций в профессиональной сфере на русском и иностранном языке; при проведении лекции цитировать отечественные и иностранные научные источники; навыками общения на научные темы.</p>
<p>Задание 3. Составить тематику заданий для самостоятельной работы студентов, представить виды</p>	ПК-11	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: формы организации и виды самостоятельной работы студентов; используемые формы контроля самостоятельной работы студентов в преподавании психологических дисциплин в</p>

<p>работ для самостоятельной работы и предложить формы контроля самостоятельной работы студентов по дисциплине</p>		<p>профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Уметь: составлять тематику заданий самостоятельной работы студентов; использовать традиционные формы организации и традиционные (однотипные) виды самостоятельной работы студентов; используемые формы контроля самостоятельной работы студентов в преподавании психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p> <p>Владеть: навыками организации самостоятельной работы студентов; способностью применять традиционные формы контроля самостоятельной работы студентов психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: традиционные и современные инновационные формы организации и виды самостоятельной работы студентов; используемые традиционные и инновационные формы контроля самостоятельной работы студентов в преподавании психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p> <p>Уметь: самостоятельно составлять тематику заданий самостоятельной работы студентов из нескольких традиционных и инновационных видов деятельности; использовать традиционные и инновационные формы организации работы со студентами; используемые инновационные формы контроля самостоятельной работы студентов в преподавании психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p> <p>Владеть: навыками самостоятельной организации самостоятельной работы студентов; способностью применять инновационные формы контроля самостоятельной работы студентов психологических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования</p>
<p>Задание Разработать методические</p>	<p>4. ПК-12</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: структуру и основные компоненты методических материалов, знать назначение и</p>

<p>материалы (тесты, игры, кейсы, задачи, упражнения или ситуации и т.д. по учебному материалу дисциплины).</p>		<p>особенности проектирования тестов по дисциплине и их разновидности; знать особенности формулирования практических задач, ситуаций; знать назначение кейс и специфики применения в учебном процессе;</p> <p>Уметь: разрабатывать методическое обеспечение для преподавания психологических дисциплин (тесты, игры, кейсы, задачи, упражнения или ситуации и т.д. по учебной дисциплине) на основе имеющихся материалов преподавателя в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p> <p>Владеть: навыками использования методического обеспечения в процессе преподавания психологических дисциплин (тесты, игры, кейсы, задачи, упражнения или ситуации и т.д. по учебной дисциплине) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: структуру и основные компоненты методических материалов, назначение и особенности проектирования тестов по дисциплине и их разновидности; знать особенности формулирования практических задач, ситуаций; знать назначение кейс и специфики применения в учебном процессе; современные методические средства работы (кейсы, портфолио и т.д.)</p> <p>Уметь: самостоятельно разрабатывать методическое обеспечение для преподавания психологических дисциплин (тесты, игры, кейсы, задачи, упражнения или ситуации и т.д. по учебной дисциплине) используя различные источники (практикумы, задачки по психологии, научная и художественная литература, ресурсы сети Интернет) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного использования методического обеспечения в преподавании психологических дисциплин (тесты, игры, кейсы, задачи, упражнения или ситуации и т.д. по учебной дисциплине) используя различные источники (практикумы, задачки по психологии, научная и художественная литература, ресурсы сети Интернет) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.</p>
<p>Задание 5. Подготовка и проведение одного</p>	<p>ОПК-2</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: особенности коллектива как сплоченной группы, особенности управленческих процессов,</p>

<p>воспитательного мероприятия со студентами</p>	<p>стратегии разрешения конфликтов; формы работы в студенческом коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; специфику проведения воспитательных мероприятий со студентами, структуру воспитательного мероприятия;</p> <p>Уметь: составлять тематику воспитательных мероприятий на основе приоритетных направлений воспитательной работы в образовательном учреждении; выбирать формы работы со студенческим коллективом; использовать стратегии разрешения конфликтов в группе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; составлять сценарий проведения воспитательных мероприятий со студентами, используя структуру воспитательного мероприятия;</p> <p>Владеть: навыками составлять тематику воспитательных мероприятий на основе приоритетных направлений воспитательной работы в образовательном учреждении; использует традиционные формы работы со студенческим коллективом; применяет различные способы разрешения конфликтов в группе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; составляет сценарий проведения воспитательных мероприятий со студентами, используя структуру воспитательного мероприятия предложенную преподавателем;</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: особенности коллектива как сплоченной группы, особенности управленческих процессов, стратегии разрешения конфликтов; традиционные и инновационные формы работы в студенческом коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; специфику проведения воспитательных мероприятий со студентами, структуру воспитательного мероприятия;</p> <p>Уметь: самостоятельно составлять тематику воспитательных мероприятий на основе приоритетных направлений воспитательной работы в образовательном учреждении; самостоятельно выбирать формы работы как традиционные, так и инновационные со студенческим коллективом; использовать стратегии разрешения конфликтов в группе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; самостоятельно составлять сценарий проведения воспитательных мероприятий со студентами, используя структуру воспитательного мероприятия на основе самостоятельно используемых Интернет источников, дополнительной методической литературы, самостоятельных разработок;</p>
--	---

		<p>Владеть: навыками самостоятельного составления тематики воспитательных мероприятий на основе приоритетных направлений воспитательной работы в образовательном учреждении; применяет инновационные формы работы со студенческим коллективом; демонстрирует различные способы разрешения конфликтов в группе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; самостоятельно составляет сценарий проведения воспитательных мероприятий со студентами, на основе структуры предложенной им самостоятельно и согласованной с преподавателем.</p>
<p>Задание 6. Проведение психодиагностического обследования одного испытуемого (студента), составление характеристики</p>	<p>ПК-11</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: основные понятия в области психодиагностики, педагогической психологии, назначение основных психодиагностических методик исследования личности; структуру психологической характеристики;</p> <p>Уметь: использовать основные понятия в области психодиагностики, педагогической психологии, использовать основные методики исследования личности при проведении психодиагностического обследования; применять структуру психологической характеристики;</p> <p>Владеть: навыками проведения психодиагностического обследования; навыками составления характеристики на основе результатов проведенного обследования.</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: основные понятия в области психодиагностики, педагогической психологии, назначение разнообразных психодиагностических методик исследования личности (опросники, проективные методы); развернутую структуру психологической характеристики;</p> <p>Уметь: использовать основные понятия в области психодиагностики, педагогической психологии, использовать разнообразные психодиагностические методики исследования личности при проведении психодиагностического обследования, варьирует ими в зависимости от цели исследования; применять развернутую структуру психологической характеристики;</p> <p>Владеть: навыками проведения психодиагностического обследования; навыками составления характеристики на основе результатов проведенного обследования, составляет характеристику личности студента, без использования шаблонов, на основе развернутой структуры психологической характеристики, самостоятельно предлагает</p>

		рекомендации по коррекции отдельных сторон личности, на основе имеющихся психологических знаний.
--	--	--

8.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности обучающихся

Защита практики осуществляется публично в отдельной аудитории, с представлением отчета по практике, в форме зачета с оценкой.

В процессе защиты практики преподаватель проверяет соответствие индивидуального задания и представленных материалов, оценивает качество и полноту знаний по практике, заслушивает студента о результатах проделанной им работы, знакомится с представленными отчетными материалами.

Обучающемуся могут быть заданы некоторые уточняющие вопросы, к примеру, касающиеся работ, выполненных им во время практики, по существу представленных документов, а также по проверке уровня его теоретической и практической подготовки.

Итоговая оценка за защиту отчета по практике заносится в ведомость и в зачетную книжку студента.

9. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

9.1. Основная литература:

1. Медведева Н.И. Методика преподавания психологии в средних учебных заведениях [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.И. Медведева. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2014. — 128 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62957.html>
2. Педагогическая психология [Электронный ресурс] : учебник для студентов высших учебных заведений / Н.В. Клюева [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 235 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42768.html>
3. Перепелкина Н.О. Психодиагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Н.О. Перепелкина, Е.П. Мутавчи, Н.И. Ермакова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016. — 224 с. — 978-5-394-02623-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/37171.html>
4. Першина Л.А. Возрастная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Л.А. Першина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Академический Проект, Альма Матер, 2016. — 256 с. — 5-8291-2523-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60021.html>
5. Семенова Л.Э. Психодиагностика [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Л.Э. Семенова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 92 с. — 978-5-4487-0151-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72884.html>

9.2. Дополнительная литература:

1. Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Быков. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — 978-5-98996-000-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>
2. Дерябина Е.А. Возрастная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.А. Дерябина, В.И. Фадеев, М.В. Фадеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 158 с. — 978-5-4486-0070-8. — Режим доступа:

- <http://www.iprbookshop.ru/69317.html>
3. Забродин Ю.М. Психодиагностика [Электронный ресурс] / Ю.М. Забродин, В.Э. Пахальян. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 449 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29298.html>
 4. Карандашев В.Н. Методика преподавания психологии: Учеб.пособие. -СПб.: Питер, 2009. - 250 с.
 5. Чернобровкина С.В. Психология развития и возрастная психология [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / С.В. Чернобровкина. — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 88 с. — 978-5-4487-0212-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74285.htm>
 6. Фоминова А.Н. Педагогическая психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.Н. Фоминова, Т.Л. Шабанова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 333 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19532.html>

9.3. Интернет-ресурсы:

1. Электронно – библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru/>
2. Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>
3. Научная электронная библиотека – полнотекстовые журналы на русском и иностранных языках - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. МИР ПСИХОЛОГИИ - Новости психологии, публикации, персоналии, психологические тесты. Есть форум, чат, виртуальный психологический клуб, биржа труда. -<http://psychology.net.ru/>
5. А.Я. ПСИХОЛОГИЯ - Описания психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, большое количество публикаций по разным отраслям психологии, советы психологов, психологический словарь и другие полезные материалы по психологии. - <http://azps.ru/>
6. НАУЧНАЯ И ПОПУЛЯРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА. Портал, посвящённый психологии и людям этой профессии; содержит библиотеку, он-лайн тестирование знаний по психологии, мастерскую и биржу труда психолога, а также обширный каталог ссылок на другие психологические ресурсы. - <http://www.psychology-online.net/>
7. ПСИХОЛОГИЯ. ТЕСТЫ. РАЗВИТИЕ. Психологические тесты и развивающие программы Effecton. Психологические методики. Психология, тесты внимания, тесты памяти, тест IQ и др. Газета «Эффективная психодиагностика и коррекция». <http://www.psychology.xost.ru/>
8. ПСИ-ФАКТОР. Информационный ресурсный центр по практической психологии. Библиотека прикладной психологии, консультирование по психологическим вопросам, дистанционные курсы и семинары. - <http://www.psyfactor.org/>
9. ЛАБОРАТОРИЯ КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОДИАГНОСТИКИ. ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМ. В. М. БЕХТЕРЕВА. Информация на сайте предназначена преимущественно для лиц, чья профессиональная деятельность в той или иной степени связана с решением психолого-диагностических задач. Основное внимание уделяется клинической психологии. - <http://www.bekhterev.org>
10. Портал по психологии, содержит большое количество материалов по общей и возрастной психологии для интересующихся и профессионалов. <http://www.psi.lib.ru/>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

10.1. Информационные технологии

В процессе организации педагогической практики руководителями от выпускающей кафедры и руководителем от организации (организации) могут применяться следующие информационные технологии:

- проведение ознакомительных лекций с использованием мультимедийных технологий;
- использование дистанционной технологии при обсуждении материалов педагогической практики с руководителем;
- использование мультимедийных технологий при защите практик;
- использование компьютерных технологий и программных продуктов (Офисный пакет приложений «MicrosoftOffice» («MicrosoftWord», «MicrosoftExcel» и др.) необходимых для: систематизации; обработки данных; проведения требуемых программой практики расчетов; оформления отчетности и т.д.
- сбор, хранение, систематизация и представление учебной и научной информации;
- подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем во время прохождения практики.

10.2. Перечень программного обеспечения

- Microsoft Windows 10 (договор Microsoft Imagine premium № 1204046928 от 31.10.2018 г. сроком на 3 года).
- Libre office – open source license.
- Radmin 3 (договор №1546 от 22.10.18 г. сроком на 1 год).

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Для организации контактной работы в процессе педагогической практики предусмотрена: **Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.204)** оснащенная: **Учебной мебелью:** стол на 2 посадочных места (20шт.), стул (40 шт.), стол преподавателя (1шт.), кафедра для чтения лекций (1шт.), доска меловая (1шт.), экспозиционная витрина (1шт.), **Техническими средствами обучения:** мультимедийный проектор(1 шт.), проекционный экран (1шт.), компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.206) оборудованы: специализированной мебелью (стол на 2 посадочных места (10шт.), стул (20 шт.), стол преподавателя (1шт.), кафедра для чтения лекций (1шт.), доска меловая(1шт.)), **Техническими средствами обучения:** компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Педагогическая практика проводится в структурных подразделениях образовательных учреждений системы среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования.

12. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ К ПОТРЕБНОСТЯМ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При необходимости Институт устанавливает конкретное содержание программы практики и условия ее организации и проведения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий.

При определении мест практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации и реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практик создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых обучающимся-инвалидом трудовых функций.

При прохождении практики обеспечивается соблюдение следующих требований:

- допускается присутствие помощника (сопровождающего), сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков, оказывающих обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;
- пользование необходимыми техническими средствами при прохождении практики с учетом их индивидуальных особенностей;
- вся сопровождающая практику документация (рабочая программа, задание и др.) доводится до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме.

Согласие на прохождение практики обучающимся

Угловой
штамп учреждения

РЕКТОРУ ИДНК
МАСЛЕННИКОВУ А.А.

355008, СТАВРОПОЛЬ,
ПР-Т К.МАРКСА 7

На Ваш исх. № _____ от « ____ » _____ 20__ г. настоящим подтверждаем согласие на проведение обучающимся _____ курса ИДНК

(Ф. И. О. обучающегося)

практики по направлению подготовки
(наименование вида практики)

код и наименование направления подготовки / специальности

профиль образовательной программы

в период с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г. в организации

наименование организации

(Должность)

(подпись)

(ФИО)

Частное образовательное учреждение
 высшего образования
**«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ
 КАВКАЗА»**

Адрес: 355007, г. Ставрополь, пр.К.Маркса, 7
 Ректор _____ /Масленников А.А.

Образец рабочего графика прохождения практики
 Полное название организации,
 должность руководителя

Адрес места прохождения практики
 _____ / ФИО/
 « ____ » _____ 2017 г.

**Совместный план – график руководителя практики от образовательной организации
 (ИДНК) и руководителя практики от организации**

Наименование мероприятий	Сроки исполнения

Руководитель практики от ИДНК _____
 (ФИО)

(должность, уч. степень, уч. звание)
 Руководитель практики от организации _____
 (ФИО)

(должность, название подразделения)
 « ____ » _____ 20__ г.

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»**

Согласовано
Должность руководителя
практики от организации
_____/ ФИО/
« ____ » _____ 2017 г.

Индивидуальное задание

на _____ практику
обучающемуся _____ курса, _____ формы обучения
по направлению подготовки _____

(ФИО обучающегося)

В результате _____ практики студент(ка) должен(на):

- иметь представление _____
- знать _____
- уметь _____
- практически овладеть _____

Руководитель практики от ИДНК _____
(подпись) (ФИО)

Руководитель практики от организации _____
(подпись) (ФИО)

Обучающийся _____
(подпись) (ФИО)

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»**

Кафедра _____

Д Н Е В Н И К

прохождения _____ практики
(указать какой)

обучающимся _____ курса _____ формы обучения

_____ (фамилия, имя, отчество)

по направлению подготовки _____

в (на) _____ (организация)

в должности _____

в период с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Содержание работы

Дата	Выполнение работы	Примечание

« ___ » _____ 20__ г.

(Подпись студента)

Примечание: дату и подпись студент проставляет на последнем листе

На бланке организации

ОТЗЫВ

о прохождении _____ практики
(указать какой)
обучающимся _____ курса _____ формы обучения

_____ (фамилия, имя, отчество)

по направлению подготовки _____
в (на) _____
(организация)

в должности _____

в период с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Содержание отзыва

Время прохождения практики _____
(фамилия, имя, отчество)

поручалось решение следующих задач: _____

Результаты работы _____
(фамилия, имя, отчество)

состоят в следующем:

(Подпись руководителя практики от организации)

« ___ » _____ 20__ г.

М.П.

(Печать организации)

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»**

О Т Ч Е Т

о прохождении _____ практики
(указать какой)
обучающимся _____ курса _____ факультета

(фамилия, имя, отчество)

по направлению подготовки _____
в (на) _____
(организация)

в должности _____

в период с «__» _____ 20 г. по «__» _____ 20 г.

Содержание отчета

(Подпись руководителя практики
от института)

(Подпись студента)

«__» _____ 20 г. «__» _____ 20 г.

М.П.
(Печать организации)

Примечание: отчет составляется на отдельных листах

ЦЕЛИ И МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Миссия организации рассматривается как сформулированное утверждение относительно того, для чего или по какой причине существует организация, т. е. миссия понимается как утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных.

Обычно определение миссии организации преследует решение следующих задач:

- выявить область активных действий организации и отсеять пути развития, которые ведут в никуда;
- определить основные принципы конкурентной борьбы;
- выработать общую базу для разработки целей организации;
- выработать концепцию деятельности, вдохновляющую сотрудников организации.

Цели миссии — это видение того, что из себя должна представлять организация или за что она должна бороться. В них должны быть отражены интересы всех групп влияния или различных групп людей, так или иначе связанных с деятельностью организации и вовлеченных в процесс ее функционирования (собственники, менеджеры, сотрудники и рабочие, потребители, поставщики, банки, правительственные учреждения, местные органы управления, общественные организации и др.).

Цели организации

Главная исходная база для формирования целей организации — маркетинг и нововведения. Именно в данных областях находятся те ценности организации, за которые готов платить потребитель. Если организация не в состоянии на хорошем уровне сегодня и завтра удовлетворить запросы потребителей, то у нее не будет и прибыли. В других областях деятельности (производстве, кадрах и др.) цели представляют ценность только в той мере, в какой они улучшают возможности организации удовлетворять запросы потребителей и осуществлять нововведения (инновации).

Показатели эффективности деятельности организации и маркетинга

Определение целей деятельности и их оценка напрямую связаны с выбором соответствующих показателей эффективности. Очень часто таким показателем считают прибыль предприятия. При этом исходят из того, что максимизация прибыли — это главная цель деятельности организации. Обычно приводятся следующие аргументы в защиту данной точки зрения:

1. Максимизация прибыли — это формальная цель, ради которой существует организация. Того, кто вложил капитал, интересуют не конкретные проекты, а прибыль.
2. Прибыль — это конечная награда за эффективный труд и создание ценностей для потребителей.
3. Прибыль является простым и понятным критерием для оценки эффективности хозяйственных решений. Это главный критерий выбора лучших решений.

Когда в качестве главной и единственной цели деятельности организации рассматривается максимизация прибыли, то такой подход следует считать упрощенным и с теоретической, и с практической точки зрения. Организация стремится добиться, скорее, удовлетворительного, нежели максимального объема прибыли. Часто это значение прибыли выступает как ограничительная цель при формулировании целей, ориентированных на потребителей и нововведения.

Максимизация прибыли в качестве оценочного критерия при рассмотрении альтернативных стратегий может использоваться как первое приближение в поиске лучших решений. На последующей стадии анализа должны учитываться и другие критерии.

ОЦЕНКА И ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ИМИДЖА ПРЕДПРИЯТИЯ

Корпоративный имидж – это тот образ, который складывается о конкретной компании у разных групп общественности. Он складывается из восприятия комплекса коммуникационных сообщений, исходящих из организации. Компания всегда имеет несколько имиджей — для каждой группы общественности он свой. Первоначально корпоративный имидж состоит из внутреннего и внешнего имиджа. Внешний, в свою очередь, подразделяется на имидж фирмы у потребителей, бизнес-имидж фирмы, имидж фирмы у госструктур и социальный имидж фирмы.

В процессе создания и совершенствования имиджа заключен потенциал развития организации, гарантия ее устойчивости и жизнеспособности в постоянно меняющейся рыночной среде.

Грамотно построенный корпоративный имидж важен для обеспечения конкурентоспособности бизнеса, роста доходов компании, укрепления ее репутации, повышения стоимости бизнеса.

1. Диагностика корпоративного имиджа

Цель: выявление структуры имиджа компании, механизмов его формирования и разработка системы управления корпоративным имиджем.

Задачи:

- выявление факторов, существенных для восприятия целевой аудиторией компании, описание структуры имиджа компании;
- сегментирование целевой аудитории и выявление психологических механизмов восприятия;
- оценка существующего корпоративного имиджа компании в сознании целевой аудитории;
- разработка рекомендаций по совершенствованию организации маркетинговых коммуникаций компании.

В рамках диагностики корпоративного имиджа проводят следующие мероприятия:

№	Мероприятие	Содержание работ
1	Диагностика корпоративной культуры	Беседы с руководством, менеджерами, сотрудниками. Проводятся с целью выявления атмосферы и социального климата, взаимоотношений внутри организации, между сотрудниками.
2	Мониторинг СМИ	Мониторинг печатных изданий, новостей на радиостанциях, телеканалах РМ и РФ, специализированного сайта. Проводится с целью выявления имиджа организации в СМИ, изучения эффективности PR- и рекламных кампаний, оценки общественного резонанса различных событий.
3	Конкурентный анализ	Сравнительный анализ компаний-конкурентов на основе анализа сайтов, материалов СМИ, мониторинга цен и опроса вероятных клиентов; SWOT- анализ компании-заказчика. Проводится с целью выявления конкурентных позиций компании на рынке, положительных и отрицательных сторон, возможностей и угроз.
4	Оценка восприятия существующего имиджа потенциальными потребителями продукции (услуг)	Определяются характеристики организации, важные для восприятия целевой аудиторией, оценивается существующий имидж организации, а также обсуждаются варианты оптимизации корпоративного имиджа.
5	Подготовка итогового отчета	По завершении всего комплекса исследований предоставляется итоговый отчет, в котором отображены как сильные составляющие корпоративного имиджа, так и основные недостатки, конкретные

	рекомендации по коррекции корпоративного имиджа и оптимизации каналов маркетинговых коммуникаций.
--	---

Отчет будет содержать текстовую, табличную и графическую информацию, а также включать полное описание методов, выборки и процедуры исследования, собранные данные и их интерпретацию, выводы и рекомендации.

Для выявления состояния корпоративного имиджа предприятия экспертам предлагается оценить степень соответствия каждого параметра всех компонент имиджа позитивному — выставить оценки:

- «5» — если состояние данного параметра полностью соответствует позитивному имиджу;
- «4» — если состояние данного параметра соответствует не полностью позитивному имиджу;
- «3» — если состояние данного параметра слабо соответствует позитивному имиджу;
- «2» — если состояние данного параметра совершенно не соответствует позитивному имиджу.

Оценка корпоративного имиджа предприятия и каждой его компоненты определяется как среднее значение:

$$\bar{b} = \frac{1}{m \cdot n} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n b_{ij} ,$$

где b_{ij} — балльная оценка j -го эксперта степени соответствия i -го параметра позитивному имиджу;

n — количество экспертов

m — число рассматриваемых параметров.

На основании полученного среднего значения могут быть сделаны выводы о степени соответствия реального имиджа предприятия позитивному в соответствии со шкалой, изображенной на рисунке.

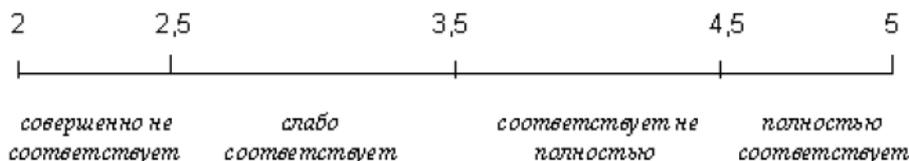


Рис. Шкала оценки соответствия корпоративного имиджа предприятия позитивному имиджу

КАДРОВЫЙ АУДИТ И АУДИТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аудит персонала — система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации.

Цель аудита персонала — оценка эффективности и производительности деятельности персонала

как одного из важнейших факторов, обеспечивающих прибыльность организации.

Задачи аудита персонала:

- определить соответствие организационного и кадрового потенциала целям и стратегии развития организации;
- выявить соответствие деятельности персонала и структуру управления организации существующей нормативно-правовой базе;
- определить эффективность работы с персоналом по решению задач, стоящих перед персоналом организации, ее руководством, отдельными структурными подразделениями;
- выявить причины возникающих в организации социальных проблем и определить возможные пути их разрешения или снижения негативного воздействия.

Показатели аудита персонала

Определить кадровый потенциал одним показателем невозможно. Поэтому применяется система показателей, отражающая различные стороны трудового потенциала организации. К ним можно отнести следующие показатели:

- анализ списочного состава работников по социально-демографическим характеристикам;
- анализ структуры кадрового состава по психологическим характеристикам;
- оценку укомплектованности кадрового состава в целом и по уровням управления, включая оценку обеспеченности персоналом технологического процесса;
- оценку соответствия образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала, степени его подготовленности требованиям производственной деятельности;
- анализ структуры кадрового состава на соответствие требованиям технологии и классификатору должностей;
- проверку и анализ данных об использовании рабочего времени;
- оценку текучести кадров и абсентеизма, изучение форм, динамики причин движения работников, анализ потоков перемещений внутри организации, состояния дисциплины труда;
- определение в динамике количества работников, занятых неквалифицированным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом;
- исследование социальных аспектов трудовой деятельности (мотивации труда, профессионально-квалификационного роста, семейного положения, обеспеченности жильем и др.);
- сбор и анализ данных об уровне санитарно-гигиенических производственных и бытовых условий (состояние рабочих мест, мест общественного питания);
- диагностику управленческого, инновационного потенциала персонала организации, его способности к обучению.

Таблица 1. Основные параметры аудита кадровых процессов

Кадровые процессы	Содержание аудита кадровых процессов
1. Планирование	• Оценка наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития

трудовых ресурсов	<p>организации, будущих потребностей в персонале</p> <ul style="list-style-type: none"> · Оценка программ с точки зрения соответствия целям, орг-культуре, перспективам развития организации
2. Набор персонала	<ul style="list-style-type: none"> · Оценка перспектив внутренних и внешних источников привлечения персонала с точки зрения актуальной ситуации и стратегии развития организации · Оценка адекватности предлагаемых к использованию методов набора с точки зрения требований к персоналу, кадровой стратегии и тактике организации
3. Отбор персонала	<ul style="list-style-type: none"> · Оценка результативности разработанной программы оценочных процедур · Анализ изменений кадрового потенциала организации
4. Адаптация персонала	<ul style="list-style-type: none"> · Оценка эффективности имеющихся методов адаптации персонала · Выявление проблем, возникающих в период адаптации
5. Система стимулирования	<ul style="list-style-type: none"> · Оценка соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации · Проведение сравнительных исследований, определение эффективной системы вознаграждения
6. Обучение персонала	<ul style="list-style-type: none"> · Оценка программ с точки зрения эффективности обучения, практической ориентированности, формирования мотивации к труду, создания благоприятной атмосферы в рабочих группах · Разработка и апробация альтернативных программ
7. Оценка трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> · Оценка результативности использования методик · Адаптация эффективных методик оценки
8. Перемещения сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> · Оценка эффективности используемой системы кадрового мониторинга, адаптация компьютерных методов кадрового мониторинга · Оценка результативности методов планирования карьеры · Оценка адекватности программ развития персонала целям, стратегии и состоянию развития организации
9. Подготовка руководящих кадров	<ul style="list-style-type: none"> · Анализ и проектирование управленческой деятельности в организации · Оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке управленческого персонала
10. Мониторинг социально-психологической ситуации и	<ul style="list-style-type: none"> · Диагностика кадровых процессов и социально- психологического климата, оценка уровня социальной напряженности в организации · Диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня их соответствия другим элементам

организация коммуникации внутри организации	организации (целям, структуре, технологии, финансам, системе управления, кадровому составу) ·Определение потребности в подготовке и реализации программ развития внутриорганизационных коммуникациях
---	---

Методы и технологии работы

На этапе кадрового аудита, включающего анализ системы управления человеческими ресурсами, применяют различные методы и технологии.

Перечислим некоторые из них:

- Анализ структуры организации.
- Анализ основных бизнес-процессов в организации.
- Анализа документов регламентирующих работу с персоналом в компании.
- Проведение комплексного анализа статистических данных по персоналу.
- Экспертные структурированные интервью с персоналом и руководством компании.
- Анализ основных и вспомогательных процедур системы управления персоналом.
- Проведение комплексной оценки руководящего состава и кадрового резерва компании. В том числе, мы используем технологии направленные на оценку специалистов осуществляющих функцию непосредственного управления персоналом, т.е. специалистов оказывающих координирующее воздействие на персонал и лиц принимающих решения по управлению человеческим ресурсом в компании (топ-менеджеры, линейные руководители и др.).
- Оценка социально-психологической составляющей деятельности персонала.

АУДИТ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Разработка и сопровождение системы мотивации – одна из ключевых задач службы персонала. Поэтому, когда в процессе развития организации меняются ее цели, наступает время провести аудит мотивации работников. И в дальнейшем применить именно те мотивирующие факторы, которые приведут к повышению эффективности работы компании.

В ходе оценки системы мотивации персонала организации проверяются следующие параметры управления персоналом:

- Наличие и комплексность процедур по выявлению потребностей персонала;
- Распределение областей ответственности за мотивацию персонала между высшим руководством, службой управления персоналом и линейными руководителями;
- Количество и качество выполненных работ по диагностике, осуществлению и проверке системы управления мотивацией работников.

Мотивационный аудит должен быть дополнен анализом эффективности стимулирования персонала, в ходе которого оценивается соответствие системы стимулирования кадровой политике организации.

Целями проведения мотивационного аудита могут быть:

- Оценка эффективности существующей системы управления мотивацией;
- Определение соответствия системы управления мотивацией ТК РФ;
- Рекомендации по необходимому перестроению системы мотивации;
- Разработка системы стимулирования персонала под новые цели;
- Оценка соответствия системы мотивации целям предприятия;
- Оптимизация издержек на управление мотивацией персонала.
- Оценка мотивационного потенциала персонала;
- Создание основы для улучшения (разработки) системы мотивации;

- Оценка объемов ресурсов, требуемых для изменения системы мотивации.

На основе оценки соответствия системы мотивации персонала целям предприятия разрабатывается программа улучшения системы, а также проводится расчет затрат, необходимых для внедрения необходимых изменений.

Методы проведения мотивационного аудита

При отборе методов мотивационного аудита важно учитывать, что в его проведении может быть затронут как весь персонал компании, так и отдельные его категории. Например, одна из крупных продуктовых сетей поставила целью определить, почему перспективные менеджеры по продажам покидают организацию, отработав в ней 2-3 месяца. А сбытовой офис пивоваренной компании внимательно относится к удовлетворенности всего персонала предлагаемыми организацией стимулами и ищет возможности для повышения результативности их работы. Методами проведения мотивационного аудита могут быть:

- Установочные, экспертные, структурированные интервью;
- Анализ действующей документации;
- Наблюдение за работой руководителей;
- Анкетирование и тестирование персонала;
- Формализованное описание процедур;
- Статистические методы обработки.

Для различных уровней управления, а также служащих и рабочих требуются различные наборы методик. Кроме того, на предприятиях различного профиля и с различной корпоративной культурой методики для одной и той же категории персонала могут сильно отличаться.

Алгоритм аудита

Для проведения аудита мотивации можно привлечь внешних экспертов. Но если организация не располагает необходимым бюджетом для оплаты консалтинговых услуг, провести аудит мотивации работников можно самостоятельно. Это трудный, но вполне реализуемый процесс. Главное – надо предпринимать конкретные, измеримые, значимые действия. С этой целью можно использовать анкетирование. Пошаговая работа по аудиту мотивации персонала может быть выстроена следующим образом.

Шаг 1. Анализируем действующую систему. Для этого отвечаем на несколько ключевых вопросов. Их примерный перечень (он может быть изменен или дополнен в зависимости от ситуации в организации) приведен в таблице

Таблица 4. **Ключевые вопросы по системе мотивации**

Перечень вопросов	Методы получения информации
1. Какие программы поощрения, вознаграждения и признания эффективной работы используются в вашей организации?	Локальные нормативные акты (ЛНА) организации, определяющие меры материального и нематериального стимулирования работников, систему оплаты труда в организации (например, Положение о премировании, трудовые договоры)
2. Получают ли работники «обратную связь» – информацию о качестве своей работы?	Интервью (опросы) линейных менеджеров, анализ должностных инструкций работников
3. Организована ли работа так, чтобы мотивировать работника к производительному труду (стимулирует ли к этому организация рабочего места)?	Опрос работников или итоги аттестации рабочих мест по условиям труда
4. Соответствует ли продукция организации требованиям рынка, отражается ли это на материальной мотивации работников?	Данные маркетинговых исследований
5. Какие именно формы материальной	Распорядительные, нормативные и

мотивации применяются в организации?	организационные документы предприятия: приказы, положения, распоряжения, инструкции
--------------------------------------	---

Ценным источником информации являются различные виды корпоративной периодики (сайт, журналы, брошюры). О мотивации персонала можно также расспросить линейных менеджеров (кто кому подчиняется, указано в должностных инструкциях). Кроме того, полезно знать данные маркетинговых исследований (если продукция компании популярна, сотрудники гордятся этим, их мотивация повышается).

Шаг 2. Определяем группы сотрудников для анкетирования. Приступая к аудиту мотивации работников, важно учитывать, что в нем может принять участие как весь персонал организации (если организация небольшая), так и отдельные группы, например, руководители подразделений, специалисты, рабочие.

Необходимо помнить и о том, что для руководителей различных уровней управления, специалистов, рабочих и служащих требуются различные (письменные, устные, в электронном формате) формы проведения анкетирования. Кроме того, в разных организациях методики для одной и той же категории персонала могут сильно отличаться. Например, на одном из промышленных предприятий рабочие никогда не заполняли анкет, поэтому необходимую информацию можно было получить только в ходе устного опроса и подсчета голосов на собраниях коллектива цеха.

Шаг 3. Разрабатываем анкеты (опросные листы). Для проведения опросов анкеты или опросные листы можно разработать самостоятельно (см. образцы). В зависимости от ситуации в организации и вопросов, на которые вы планируете получить ответ, опрос может проводиться как анонимно, так, и персонифицировано, в группе или индивидуально.

Желательно, чтобы набор факторов мотивации, которые работодатель включает в опросный лист, содержал не менее трех позиций. Ограничений, предусмотренных законодательством, в этом случае нет.

Ведь мотивация работников на успешную работу – это право работодателя.

Шаг 4. Готовим отчет. По итогам проведенных мероприятий (анализа локальных нормативных актов (ЛНА), опросов, анкетирования, интервью и т. п.) определяем, насколько существующая система мотивации соответствует ожиданиям работников и целям развития организации. Готовим отчет, используя данные диагностики. Он, как правило, состоит из 5–10 страниц и включает следующие сведения:

- этапы диагностики системы мотивации и примененные диагностические методики;
- оценка состояния ЛНА, определяющих мотивацию персонала, в том числе их соответствие Трудовому кодексу;
- результаты диагностики состояния системы мотивации;
- аргументированные предложения по внесению изменений в системы мотивации, ЛНА;
- сведения о группах (подразделениях), принимавших участие в аудите, интервью, исполнителях.

При обработке результатов опроса необходимо помнить, что на мотивацию влияют такие личностные качества, как возраст, потребность в профессиональном росте и развитии, а также уровень сложности и предоставляемые работнику возможности испытать себя, степень участия в принятии решений, связанных с работой. Эти факторы также необходимо учитывать при подготовке предложений о внесении изменений в действующую систему мотивации.

Подобные исследования позволяют не только понять и оценить основные ценности сотрудников, но и наглядно увидеть сильные и слабые стороны системы мотивации, усовершенствовать ее.

ПРИМЕР 1

Опросный лист

Оцените существующие в организации факторы по пятибалльной шкале от 1 до 5. Например, если Вы считаете, что компания предоставляет все возможности для профессионального развития, поставьте 5, если частично – 4 и т.д.

ФАКТОРЫ

1. Возможность профессионального развития
2. Самостоятельность в выполнении работ
3. Благоприятный психологический климат в коллективе
4. Стабильная работа
5. Организация рабочего места
6. Заработная плата
7. Укажите недостающие, на Ваш взгляд, мотивирующие факторы:

Подразделение _____

Ф.И.О. и должность (по желанию) _____

Возраст _____ Дата _____

ПРИМЕР 2

Опросный лист

Оцените существующие в организации виды поощрений по пятибалльной шкале от 1 до 5.

Например, если Вас устраивает размер премии, поставьте 5, если частично – 4 и т.д.

Виды поощрения

1. Премии, бонусы
2. Обучение (курсы, тренинги, семинары, учеба)
3. Медицинское страхование
4. Пенсионное страхование
5. Корпоративные праздники
6. Оплата путевок на отдых и лечение
7. Дополните перечень желательными для Вас видами поощрения:

Подразделение _____

Ф.И.О. и должность (по желанию) _____

Возраст _____ Дата _____

Итоговый отчет

По итогам проведения анкетирования, опросов и т.д. определяем, насколько существующая система мотивации соответствует ожиданиям работников и целям развития организации.

При обработке результатов необходимо учитывать, что на мотивацию влияют такие личностные качества, как возраст, потребность в карьерном росте и профессиональном развитии, степень участия работников в принятии решений, связанных с работой.

Отчет, как правило, включает следующие сведения:

- этапы диагностики системы мотивации и примененные методики;
- оценка состояния локально–нормативных актов, определяющих мотивацию персонала;
- результаты диагностики состояния системы мотивации;
- предложения по внесению изменений в системы мотивации, ЛНА;
- сведения о подразделениях, принимавших участие в аудите.

МОРАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАДРОВ

Морально-психологический климат коллектива – климат, который складывается из взаимно испытываемых его членами чувств и оценок, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих, а также на факторы окружающей среды. Он оказывает влияние на самочувствие членов коллектив, на выработку, принятие и осуществление совместных решений и на достижение эффективности совместной деятельности.

Таким образом, морально-психологический климат – это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся в отношении друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к фирме в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и ориентации.

Морально-психологический климат может быть благоприятным или неблагоприятным.

Признаки благоприятного климата:

- доверие и высокая требовательность друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- удовлетворенность принадлежностью к организации;
- терпимость к чужому мнению;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи;
- принятие на себе ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов.

Наиболее значимые факторы и условия, противодействующие стабильности и нормальному функционированию коллектива можно разделить на следующие подгруппы.

1. Нравственно-этические:

- отсутствие надлежащего морально-психологического климата в коллективе;
- низкий общий уровень правовой и профессиональной культуры сотрудников;
- социальная запущенность членов коллектива, их сугубо прагматическая ориентация;
- падение престижа профессии.

2. Психолого-педагогические:

- отсутствие научно разработанной профессиограммы отбора кандидатов на конкретную должность или специальность;
- запущенность культурно-воспитательной работы и самообразования;
- игнорирование моральных и психологических качеств личности при назначении специалиста на конкретную должность.

3. Социально-экономические:

- неудовлетворенность существующими жилищно-бытовыми условиями жизни и отсутствие возможности их улучшить;
- несоответствие денежного содержания характеру и условиям труда;
- низкий уровень качества жизни членов коллектива при выходе на пенсию;
- отсутствие достаточных средств для лечения сотрудников.

4. Организационно-правовые и управленческие:

- отсутствие общих целей и служебных перспектив для большинства членов коллектива;
- отсутствие нормальных условий для работы, ее плановости и соразмерности предельно допустимым нагрузкам;

- постоянно возрастающая нагрузка в расчете на одного сотрудника за единицу времени конкретно выполняемой работы или специального задания;
- устаревший стиль деятельности руководителя;
- отсутствие оптимальных гибких организационных структур, волонтаристское ресурсное обеспечение и др.

Для исследования групповых характеристик и динамики используются специфические методы этих научных дисциплин: опросы, интервью, анкетирование, социометрия.