

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**им. В.П.Астафьева**  
(КГПУ им.В.П.Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования

**Кафедра психологии**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ**  
**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА:**  
**ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА**

Направление подготовки **37.04.01 Психология**

Направленность (профиль) образовательной программы  
**Бизнес-психология**

Квалификация (степень) выпускника:  
**МАГИСТР**

Красноярск 2019

Рабочая программа организационно-управленческой практики составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Авдеевой Т.Г., кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

Рабочая программа практики обсуждена на заседании кафедры социальной психологии протокол № 6 от « 17 » мая 2017 г.

Заведующий кафедрой



Груздева О.В.

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 37.04.01 Психология протокол № 4 от « 17 » мая 2017 г.

Председатель



Груздева О.В.

Рабочая программа организационно-управленческой практики составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Авдеевой Т.Г., кандидатом психологических наук доцентом, доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

Рабочая программа практики обсуждена на заседании кафедры социальной психологии протокол № 6 от « 17 » мая 2018 г.

Заведующий кафедрой



Груздева О.В.

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 37.04.01 Психология протокол № 5 от « 11 » июня 2018 г.

Председатель



Кухар М.А.

Рабочая программа практики составлена: кандидатом психологических наук, доцентом кафедры психологии Авдеевой Т.Г., кандидатом психологических наук, доцентом кафедры психологии Горняковой М.В.

Рабочая программа практики обсуждена на заседании кафедры психологии протокол № 4 от «08» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 37.04.01 Психология протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель

НМСН(С)

ИППО



Т.Г. Авдеева

## **1. Пояснительная записка**

Настоящая рабочая программа практики была разработана для магистрантов 2 курса, обучающихся по направлению подготовки 37.04.01. Психология, направленность (профиль) образовательной организации Бизнес-психология.

РПП разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 23.09.2015 N 1043; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: Психолог в социальной сфере, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 N 682н и Специалист по управлению персоналом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 N 691н; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева по направленности (профилю) образовательной программы Бизнес-психология, заочной формы обучения в институте психолого-педагогического образования КГПУ им. В.П. Астафьева с присвоением квалификации магистр..

РПП для магистрантов по направлению 37.04.01. Психология, направленность (профиль) образовательной организации Бизнес-психология представляет собой совокупность взаимосвязанных организационных документов и учебно-методических материалов, определяющих цели, задачи, требования к организации практики, содержание, методические рекомендации, формы отчетности и критерии оценки согласно ФГОС ВО.

Рабочая программа практики включает: пояснительную записку; содержание основных модулей и заданий по практике, карту литературного обеспечения по практике, лист корректирующих мероприятий, карту баз практики, методические рекомендации для магистрантов, формы отчетности.

**Тип практики:** организационно-управленческая практика

**Способ проведения практики:** стационарная.

Весь изучаемый материал разделен на 3 раздела. Разделы включают систему заданий, направленных на формирование представлений о профессиональном поле психолога, получение опыта работы с персоналом и организации: в том числе, умения анализировать полученные результаты, подготавливать аналитический отчет по итогам работы, осуществлять рефлексию своей деятельности.

**2. Общая трудоемкость практики - в З.Е., часах и неделях.** Общая трудоемкость практики составляет 15 зачетных единицы, 540 часов, 10 недель; контактных 2 ч., 534 ч. самостоятельной работы и 4 ч. контроль. Практика, согласно графику учебного процесса проводится на 2 курсе (форма контроля – зачет с оценкой).

### **1.1. Цель и задачи практики, формируемые компетентности**

Организационно-управленческая практика магистров, специализирующихся по направленности (профилю) образовательной программы Бизнес-психология, проводится с целью обеспечения тесной связи между научно-теоретической и практической подготовкой магистрантов, приобретения ими опыта практической деятельности в соответствии с особенностями магистерской программы, создания условий для формирования практических компетенций, ознакомления с основными направлениями работы психолога в бизнес-организациях.

**Цель** организационно-управленческой практики заключается в углублении и закреплении полученных теоретических знаний в области аналитических методов по управлению персоналом; подготовка к самостоятельной управленческой, аналитической и

исследовательской деятельности. Она направлена на профессиональную ориентацию магистрантов в условиях деятельности реальных организаций.

**Задачи практики:**

- прогнозирование управленческих задач;
- определение основных проблемных зоны в системе работы с персоналом;
- разработка рекомендаций для руководителя и поддерживающих мероприятий.

**1.2. Планируемые результаты прохождения практики**

Задачи практики	Планируемые результаты практики	Код результата обучения (компетенция)
Задача №1 Самостоятельно проанализировать систему работы с персоналом организации	Знать основные направления диагностического обследования персонала в организациях	способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах (ПК-9)
	Уметь разрабатывать рекомендации для сотрудников организаций	
	Владеть навыками организации работы с персоналом	
Задача 2: Приобрести опыт работы в отделах по работе с персоналом организации	Знать основные виды деятельности в работе с персоналом	способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-10)
	Уметь использовать интерактивные формы работы с персоналом организации	
	Владеть навыками работы в отделах по работе с персоналом организации	
Задача 3: Приобрести опыт в выявлении потребностей в основных видах психологических психологического сопровождения персонала и коллектива	Знать основные направления психологического сопровождения персонала и коллектива	Способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах (ПК-9) способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-10)
	Уметь использовать интерактивные формы в профессиональной деятельности	
	Владеть навыками проведения социально-психологического тренинга, ролево или организационно-деятельностную игры	

В ходе практики студенты магистратуры знакомятся с направлениями и видами деятельности психолога в бизнес-организации, осваивают навыки, необходимые для выполнения данной деятельности.

Основными видами работ, выполняемых студентами в период практики, являются:

- организационная работа;

- практическая работа, связанная с освоением конкретных навыков в выбранной области деятельности;
- обобщение полученных результатов практики в виде отчета по квалификационной практике.

*Организационная работа* включает участие в установочном и заключительном собраниях и консультациях по практике, подготовку отчетной документации по итогам практики.

*Практическая работа* заключается в выполнении практических видов работ, предложенных руководителем в организации по месту прохождения практики.

*Обобщение полученных результатов* включает выполнение практических заданий в рамках профессиональной деятельности, описание собственной деятельности и ее результатов в ходе прохождения практики, самоанализ и предложения по улучшению практики.

Направления деятельности, по которым предлагается прохождение практики, соответствуют целям и задачам магистерской программы и включают: работу в отделах по работе с персоналом организации (подбор, оценка, обучение персонала, организационное развитие и диагностика и т.п. Конкретные задания зависят от места прохождения практики и даются магистрантам психологом-методистом (руководителем практики от организации).

### **Требования к организации практик обучающихся**

Организационно-управленческая практика является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она представляет собой вид практических заданий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку магистрантов.

Цели, задачи, программы и формы отчетности определяются вузом по каждому виду практики.

Практики проводятся в организациях разного уровня, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом.

**Структура и содержание практики**  
Общая трудоемкость практики составляет– 540 часов (15 з.е.)

№	Модули	Задания
1	Входной	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ознакомление с целями, задачами и содержанием производственной практики; установление графика консультаций, видов отчетности и сроков их предоставления.</li> <li>2. Самодиагностика.</li> </ol>
2	Основной	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнение заданий, направленных на формирование конструктивных навыков деятельности психолога в организации (определять конкретные задачи с учетом социально- психологических особенностей коллектива, планировать и анализировать рабочий процесс в организационных, психологических аспектах, обоснованно отбирать формы и методы работы, определять ее результаты);</li> <li>2. Планировать деятельность, направленную на развитие организаторских умений (управлять своим временем, участвовать в работе организации, организовывать совместную деятельность с коллегами);</li> <li>3. Выполнение исследовательских действий (изучение опыта работы организации, предприятия в избранной профессиональной деятельности и его анализ на соответствие современным требованиям</li> </ol>
3	Итоговый	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самодиагностика.</li> <li>2. Составление отчета по производственной практике.</li> <li>3. Проведение итоговой конференции.</li> </ol>

После окончания практики подводятся ее итоги. Магистранты составляют письменный отчет о проделанной работе. Отчетность проверяется преподавателем-руководителем практики выпускающей кафедры. По результатам проверки отчетной документации, заслушивания доклада магистранта на итоговой конференции, руководитель выставляет оценку по практике.

Оценка результатов деятельности магистрантов на практике дается на основе:

1. анализа выполнения заданий магистрантами в процессе практики;
2. беседы с руководителями практики из числа работодателей;
3. критического самоанализа магистрантами своей работы и определения степени готовности к практической деятельности.

**Аттестация по итогам практики**

Организационно-управленческая практика считается завершенной при условии выполнения магистрантом всех требований программы практики. Магистранты оцениваются по итогам всех видов деятельности при наличии документации по практике.

Магистрант должен предоставить по итогам практики:

1. Оценочную компетентностную карту на начало прохождения практики с ее анализом.
2. Оценочную компетентностную карту после завершения практики с ее анализом.
3. План(сценарий) обучающего/развивающего мероприятия с учетом результатов индивидуальной диагностики сотрудников, используя знания технологий сопровождения личности и группы.
4. План проведения модуля/сессии/игры. Рефлексивный анализ реализованного мероприятия.

5. Аналитический отчет по итогам анализа корпоративной культуры и мотивационной среды организации. Рекомендации для руководителя по оптимизации ситуации.

6. Анализ системы работы с персоналом в организации.

7. Прогноз перспективы профессиональной реализации каждого продиагностированного сотрудника с учетом актуальной ситуации и перспектив развития компании: укажите оптимальные должности, области задач, возможность карьерного роста (вертикальная или горизонтальная экспертная карьера), рекомендации по обучению и развитию.

**Критерии оценивания практики:**

1. Оценка психологической готовности магистранта к работе в современных условиях (оцениваются мотивы, движущие исследователем в работе, его понимание целей и задач, стоящих перед современным специалистом).

2. Готовность магистранта к работе в современных условиях (оценивается общая дидактическая, методическая, техническая подготовка к проведению научных исследований).

3. Оценка умений планировать свою деятельность (учитывается умение магистранта прогнозировать результаты своей деятельности).

4. Уровень развития научно-методической деятельности магистранта (степень самостоятельности, корректность в выборе методов обучения, подборе видов деятельности, формы оценки и т.д.)

5. Оцениваются личностные качества магистранта (культура общения, уровень нравственного развития, общая систематичность и ответственность работы в ходе практики).

6. Качество выполнения поставленных задач.

7. Качество оформления отчетных документов.

**Показатели наличия компетентностей** в области профессиональной практической деятельности:

1) корректно разработаны диагностическое обследование и практические рекомендации.

2) отчет по результатам практики соответствует требованиям;

Оценка выставляется при условии предоставленного в сроки оформленного в соответствие с указанными требованиями пакета документов и выступления с докладом на итоговой конференции по практике.

Формируемые компетенции	Пороговый уровень	Базовый уровень	Продвинутый уровень
	60-73 баллов	74-85 баллов	86-100 баллов
ПК-9	способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах на пороговом уровне	способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах на базовом уровне	способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах на продвинутом уровне
ПК-10	способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать	способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать	способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать

	работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности на пороговом уровне	работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности на базовом уровне	работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности на продвинутом уровне
--	--	--	--

## 2. Методические рекомендации по практике

### Задание 1. «План-сценарий обучающего мероприятия»

#### *Методические рекомендации к заданию:*

Составьте план (сценарий) обучающего/развивающего мероприятия с учетом результатов индивидуальной диагностики сотрудников (см. задание из предыдущей практике по диагностике 7-10 человек), используя знания технологий сопровождения личности и группы. Например, модуль социально-психологического тренинга; элемент коучинговой сессии; ролевою или организационно-деятельностную игру.

Проведите модуль/сессию/игру. Подготовьте рефлексивный анализ реализованного мероприятия по плану:

1. На какие цели организации (в рамках реализации какого проекта) работает ваше мероприятие.

2. Насколько Вам удалось достичь поставленной цели, насколько решены задачи мероприятия (с обоснованием выводов)

3. Какова обратная связь от участников (насколько интересно, полезно, что получили по итогу, что важно учесть на будущее)

4. Какие моменты мероприятия требуют дальнейшей доработки, что важно учесть и скорректировать в дальнейшей аналогичной профессиональной деятельности.

### Задание 2. «Анализ корпоративной культуры и мотивационной среды».

#### Отчет с рекомендациям по оптимизации.

#### *Методические рекомендации к заданию:*

Подготовьте аналитический отчет по итогам анализа корпоративной культуры и мотивационной среды организации. Составьте рекомендации для руководителя по оптимизации ситуации

Основные ценности компании	Ключевые характеристики кадровой политики	Особенности мотивационной среды	«Маркеры» психологического климата

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ:

- 1.
- 2.
- 3.

### **Задание 3. «Анализ цикла работы с персоналом»**

#### ***Методические рекомендации к заданию:***

Проанализируйте систему работы с персоналом в организации по схеме (см. приложение Таблица «Цикл работы с персоналом»)

Сформулируйте предложения, которые могут стать основой проекта по сопровождению трудовых процессов в организации (какие мероприятия важно внедрить обязательно, какие направления требуют усиления, какие управленческие задачи должны быть решены). Старайтесь учитывать информацию в отношении корпоративной культуры, кадровой политики и мотивационной среды, проанализированную в предыдущем отчете

На примере 3-х индивидуальных заключений спрогнозируйте перспективу профессиональной реализации каждого продиагностированного сотрудника с учетом актуальной ситуации и перспектив развития компании: укажите оптимальные должности, области задач, возможность карьерного роста (вертикальная или горизонтальная экспертная карьера), рекомендации по обучению и развитию.

### **Задание 4. «Оценочная карта»**

#### ***Методические рекомендации к заданию:***

1. Оценочная карта заполняется самим студентом перед началом прохождения практики и после ее завершения.
2. Выберите по каждому критерию характеристику, соответствующую Вашему уровню компетенции и отметьте ее галочкой в выбранном поле
3. Определите свой уровень владения каждой компетенцией и его динамику, а также в целом сформированность профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности на начало и на конец практики
4. Завершает самоанализ общая критическая оценка собственной самостоятельной исследовательской деятельности, определение направлений дальнейшего профессионального развития.

### 3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

#### 3.1. Технологическая карта рейтинга практики

Вид, тип, наименование практики	Направление образования Направленность подготовки уровень образования (бакалавриат, магистратура) Название программы/ направленности (профиля) образовательной программы	Количество зачетных единиц/кредитов	
Организационно-управленческая практика	37.04.01 Психология (магистратура) Бизнес-психология	15 з.е.	
<b>ВХОДНОЙ РАЗДЕЛ</b>			
	Форма работы	Количество баллов (10%)	
		min	max
Текущая работа Самодиагностика профессиональных компетенций.	Заполнение оценочной компетентностной карты и ее анализ)	5	10
Итого		<b>5</b>	<b>10</b>
<b>ОСНОВНОЙ РАЗДЕЛ</b>			
	Форма работы	Количество баллов (75%)	
		min	max
Составьте план (сценарий) обучающего/развивающего мероприятия для сотрудников организации	План мероприятия	15	20
Подготовьте аналитический отчет по итогам анализа корпоративной культуры и мотивационной среды организации. Составьте рекомендации для руководителя по оптимизации ситуации	Аналитический отчет с рекомендациями для руководителя	15	25

Текущая работа Проанализируйте систему работы с персоналом в организации по схеме	Аналитический отчет с рекомендациями для трех сотрудников	20	30
Итого		<b>50</b>	<b>75</b>
<b>ИТОГОВЫЙ РАЗДЕЛ</b>			
	Форма работы	Количество баллов (15%)	
		Min	max
Текущая работа Самодиагностика (заполнение оценочной компетентностной карты и ее анализ)	Заполнение оценочной компетентностной карты и ее анализ, отчет по практике	5	15
Итого		<b>5</b>	<b>15</b>
Общее количество баллов по практике		<b>60</b>	<b>100</b>

**Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:**

<b>Соответствие рейтинговых баллов и академической оценке:</b> <i>Общее количество набранных баллов*</i>	<i>Академическая оценка</i>
<b>60 – 72</b>	<b>3 (удовлетворительно)</b>
<b>73 – 86</b>	<b>4 (хорошо)</b>
<b>87 – 100</b>	<b>5 (отлично)</b>

**3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**Красноярский государственный педагогический университет**  
**им. В.П. Астафьева**

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра –разработчик: кафедра психологии

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся  
по организационно-управленческой практике

**УТВЕРЖДЕНО**

на заседании кафедры психологии  
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.  
Заведующий кафедрой  
Е.Ю. Дубовик



**ОДОБРЕНО**

на заседании научно-методического совета  
ИППО протокол № 5 от «15» мая 2019 г.  
председатель НМСН(С) ИППО  
Т.Г. Авдеева



**ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы  
**Бизнес-психология**

квалификация (степень) выпускника: магистр

Составитель: Т.Г.Авдеева, кандидат психологических наук, доцент

## ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Управление персоналом», «Психолог в социальной сфере».

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Бизнес-психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной программе.

Директор ООО «Би энд Би»

Бизнес-тренер, консультант



Иванникова О.В.

Молчанов А.П.

02 мая 2017 года

## 1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. **Целью** создания ФОС по практике является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы практики.

1.2. ФОС по производственной практике решает **задачи**:

- контроль и управление процессом приобретения магистрантами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора профессиональных компетенций выпускников;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных **документов**:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», магистратура;

- профессиональных стандартов «Управление персоналом» и «Психолог в социальной сфере»;

- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

## 2. Перечень компетенций в процессе прохождения практики:

**Перечень компетенций**, формируемых в процессе прохождения практики.

Магистрант, освоивший программу производственной (организационно-управленческой) практики, должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

- способностью создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах (ПК-9);
- способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-10).

## 3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонды оценочных средств включают: зачет с оценкой

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Оценочное средство – отчетная документация по зачету.

Критерии оценивания по оценочному средству №1 – отчетная документация:

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности	Базовый уровень сформированности	Пороговый уровень сформированности
	(87 - 100 баллов)	(73 - 86 баллов)	(60 - 72 баллов)
	отлично	хорошо	удовлетворительно
ПК-9	способен создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах на продвинутом уровне	способен создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах на базовом уровне	способен создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах на пороговом уровне
ПК-10	способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности на продвинутом уровне	способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности на базовом уровне	способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности на пороговом уровне

\*Менее 60 баллов – компетенция не сформирована

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО НАБРАННЫХ БАЛЛОВ		СООТВЕТСТВИЕ РЕЙТИНГОВЫХ БАЛЛОВ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ	
min	max		
<60 либо незакрытый обязательный модуль		<b>2</b>	(неудовлетворительно)
60	72	<b>3</b>	(удовлетворительно)
73	84	<b>4</b>	(хорошо)
85	100	<b>5</b>	(отлично)

#### 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости

4.1. Фонды оценочных средств включают: аналитическое заключение, план мероприятий, аналитический отчет, оценочную карту компетенций до и после прохождения практики.

##### 4.2 Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга

##### 4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 2 – Аналитическое заключение

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
Уровень оперирования теоретическими знаниями.	2
Обоснованность гипотез результатами наблюдений (фактами, событиями, признаками поведения сотрудника, опытом общения с ним и т.д.).	3
Качество прилагаемых исследовательских материалов	5
Раскрытие своеобразия, индивидуальности личности.	5
Логичность, доказательность рассуждений о личности сотрудника, раскрытия связей между «параметрами» в синтетической части характеристики.	5
<b>Максимальный балл</b>	<b>20 баллов</b>

##### 4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – План мероприятия

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
Целесообразность выбора темы, цели, задач и содержания мероприятия	5
Содержательность материалов, логическая согласованность, описание технологии достижения планируемых результатов	15
Соответствие прогнозируемых результатов мероприятия и критериев его оценки	10
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

##### 4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 4 – аналитический отчет

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
Аналитический подход к рассмотрению вопроса	5
Полнота содержания, логичность изложения материала	10
Рекомендации по оптимизации существующей ситуации в организации по результатам диагностики	10
<b>Максимальный балл</b>	<b>25</b>

4.2.4. Критерии оценивания по оценочному средству 5 – **оценочная компетентностная карта до практики**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
Наличие анализа выраженности компетенций до практики	4
Умение самостоятельно выстраивать траекторию собственного профессионального роста	6
Максимальный балл	10

4.2.4. Критерии оценивания по оценочному средству 5 – **оценочная компетентностная карта после практики**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
Наличие анализа выраженности компетенций после периода практики	5
Умение самостоятельно выстраивать траекторию собственного профессионального роста	10
Максимальный балл	15

## **5. Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)**

### **5.1. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Организационно-управленческая практика считается завершённой при условии выполнения магистрантом всех требований программы практики. Магистранты оцениваются по итогам всех видов деятельности при наличии документации по практике.

Магистрант должен предоставить по итогам практики:

1. Оценочную компетентностную карту на начало прохождения практики с ее анализом.
2. Оценочную компетентностную карту после завершения практики с ее анализом.
3. План(сценарий) обучающего/развивающего мероприятия с учетом результатов индивидуальной диагностики сотрудников, используя знания технологий сопровождения личности и группы.
4. План проведения модуля/сессии/игры. Рефлексивный анализ реализованного мероприятия.
5. Аналитический отчет по итогам анализа корпоративной культуры и мотивационной среды организации. Рекомендации для руководителя по оптимизации ситуации.
6. Анализ системы работы с персоналом в организации.
7. Прогноз перспективы профессиональной реализации каждого продиагностированного сотрудника с учетом актуальной ситуации и перспектив развития компании: укажите оптимальные должности, области задач, возможность карьерного роста (вертикальная или горизонтальная экспертная карьера), рекомендации по обучению и развитию.

### **6. Оценочные средства для текущего контроля практики**

- Задание 1. «План-сценарий мероприятия».** Составить план (сценарий) обучающего/развивающего мероприятия с учетом результатов индивидуальной диагностики сотрудников (см. задание из предыдущей практике по диагностике 7-10 человек), используя знания технологий сопровождения личности и группы. Например, модуль социально-психологического тренинга; элемент коучинговой сессии; ролевую или

организационно-деятельностную игру. Провести модуль/сессию/игру. Подготовьте рефлексивный анализ реализованного мероприятия по плану:

- Задание 2.** «Аналитический отчет с рекомендациями для руководителя». Подготовить аналитический отчет по итогам анализа корпоративной культуры и мотивационной среды организации. Составить рекомендации для руководителя по оптимизации ситуации.
- Задание 3.** «Аналитический отчет с рекомендациями для 3-х сотрудников». Проанализировать систему работы с персоналом в организации. Сформулировать предложения, которые могут стать основой проекта по сопровождению трудовых процессов в организации.
- Задание 4.** «Оценочная карта». Определить свой уровень владения каждой компетенцией и его динамику, а также в целом сформированность профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности на начало и на конец практики.

## ЖУРНАЛ РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЯ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Семестр \_\_\_\_\_ 20\_/20 учебного года  
 Форма обучения \_\_\_\_\_  
 Институт \_\_\_\_\_  
 Направление подготовки \_\_\_\_\_  
 направленность (профиль) образовательной программы \_\_\_\_\_  
 Общее количество зачетных единиц \_\_\_\_\_  
 Группа \_\_\_\_\_ Курс \_\_\_\_\_  
 Практика \_\_\_\_\_  
 Ф.И.О. преподавателя \_\_\_\_\_

№ п/ п	Ф.И.О. обучающегося	Общая сумма баллов			
		Входной раздел	Основной раздел	Итоговый раздел	ИТОГ
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Преподаватель \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

### **3.4. Анализ результатов и перечень корректирующих мероприятий по организационно-управленческой практике**

- 1) анализ и обработка результатов прохождения практики и результатов контролей (промежуточного и итогового);
- 2) возможность пересмотра и внесение изменений в учебные, методические и организационные формы организации производственной практики;
- 3) формирование перечня рекомендаций и корректирующих мероприятий для оптимизации трехстороннего взаимодействия между студентами, преподавателями и потенциальными работодателями выпускников образовательной программы (ОПОП);
- 4) рекомендации и мероприятия по совершенствованию организации практики.

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе практики на 2018/2019 учебный год.

В рабочую программу практики вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.

2. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п).

Рабочая программа практики пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной психологии 17.05.2018 г. протокол № 6

Внесенные изменения утверждаю:

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой О.В. Груздева



---

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО «11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



---

М.А. Кухар

## **Лист внесения изменений**

Дополнения и изменения в рабочей программе на 2018/19 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПП и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).
2. На титульном листе РПП и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018.

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2019/2020 учебный год  
В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. Обновлена карта материально-технической базы дисциплины.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «08» мая 2019 г., протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:  
Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению подготовки 37.03.01  
Психология, протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



Т.Г. Авдеева

### 3.5. Учебные ресурсы

#### 3.5.1 Карта литературного обеспечения организационно-управленческой практики

для обучающихся по образовательной программе  
по направлению подготовки 37.04.01 Психология  
направленность (профиль) образовательной программы  
Бизнес психология  
по заочной форме обучения

Наименование	Место хранения/электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек доступа
<b>Основная литература</b>		
<b>Каменская, В. Г.</b> Социально-психологические основы управленческой деятельности [Текст]: учебное пособие для студ. вузов / В. Г. Каменская. - М.: Академия, 2002. - 160 с	Научная библиотека	11
<b>Кабаченко, Т. С.</b> Психология управления [Текст]: учебное пособие / Т. С. Кабаченко. - М.: Педагогическое общество России, 2003. - 384 с.	Научная библиотека	6
<b>Овсянникова, Е.А.</b> Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - Москва : Издательство «Флинта», 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6; То же [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279817">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279817</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>Психология управления</b> : электронное учебное пособие / сост. Н.А. Канина, С.С. Смагина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет» и др. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2015. - 74 с. - Библиогр.: с. 70. - ISBN 978-5-8353-1848-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=481622">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=481622</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>Психология управления</b> : электронное учебное пособие / сост. Н.А. Канина, С.С. Смагина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет» и др. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2015. - 74 с. - Библиогр.: с. 70. - ISBN 978-5-8353-1848-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=481622">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=481622</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

<b>Дополнительная литература</b>		
<b>Носкова, О. Г.</b> Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2007. - 384 с	Научная библиотека	20
<b>Ильин, Г. Л.</b> Социология и психология управления [Текст] : учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Г. Л. Ильин. - М.: Академия, 2005. - 192 с	Научная библиотека	66
<b>Пряжников, Н. С.</b> Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 2-е изд. - М. : "Академия", 2004. - 480 с	Научная библиотека	58
<b>Тренинг персонала:</b> учебное пособие / А.О. Блинов, О.В. Василевская, В.П. Невежин, Н.В. Смоляков. - М. : КНОРУС, 2005. - 496 с.	Научная библиотека	9
<b>Психология управления: хрестоматия</b> / сост. Н.А. Малягина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 215 с. - ISBN 978-5-374-00560-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90713">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90713</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>Профессиональные Базы данных и информационные справочные системы</b>		
Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)	<a href="https://icdlib.nspu.ru/">https://icdlib.nspu.ru/</a>	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>East View:</b> универсальные базы данных [Электронный ресурс] : периодика России, Украины и стран СНГ . – Электрон.дан. – ООО ИВИС. – 2011	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>Elibrary.ru</b> [Электронный ресурс] : электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. информ. портал. – Москва, 2000	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>	Свободный доступ
<b>Гарант</b> [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение: справочная правовая система. – Москва, 1992	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>	Доступ из локальной сети вуза
Электронный каталог НБ КГПУ им. В.П. Астафьева	<a href="http://library.kspu.ru/">http://library.kspu.ru/</a>	Свободный доступ

Согласовано:

заместитель директора библиотеки  
(должность структурного подразделения)

(подпись)

/ Шулипина С.В.  
(Фамилия И.О.)

### 3.5.2. Карта баз практики

#### для магистрантов основной образовательной программы по направлению подготовки

Направление подготовки 37.04.01 Психология,  
направленность (профиль) образовательной программы  
Бизнес-психология  
(по заочной форме обучения)

№ п/п	Вид практики	Место проведения практики
1	Организационно-управленческая практика	По месту работы магистрантов, в соответствии с договорами

#### Карта материально-технической базы

Номер аудитории/помещения	Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)
660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)	
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
2-10	- Учебная доска -1шт., таблицы по детской психологии, проектор-1шт., экран-1шт., компьютер – 1шт., интерактивная доска-1шт., маркерная доска-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
4-06	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-08	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-09	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017
4-01 (Информационно-методический ресурсный центр)	- Компьютер- 4шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017

## **Организация практики студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья**

Порядок прохождения производственных практик с учетом состояния здоровья инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья основан на Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29 декабря 2012г., Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197 ФЗ., Приказе Минздрава России №620н от 03.09.2013 «Об утверждении Порядка организации и проведения практической подготовки обучающихся по профессиональным образовательным программам медицинского образования, фармацевтического образования», Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 19 декабря 2013 г. N 1367 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Выбор мест прохождения практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом требований их доступности для данных обучающихся.

При определении мест производственных практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательная организация должна учитывать рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе 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 студентом-инвалидом трудовых функций.

Для инвалидов I, II, III групп и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения практики устанавливается образовательной программой высшего образования с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья и обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;
  - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (информация должна быть выполнена

крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);
- обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров; наличие специальных кресел и других приспособлений).

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени В.П.АСТАФЬЕВА»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Кафедра психологии**

**ОТЧЕТ  
О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ:  
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА**

Направление подготовки 37.04.01 Психология  
Направленность (профиль) образовательной программы  
Бизнес-психология  
Заочная форма обучения

с «\_\_» \_\_\_\_\_ по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Место прохождения практики:

Выполнил студент \_\_ курса

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О..(полностью)

Руководитель практики

\_\_\_\_\_  
Дата проверки

«\_\_» \_\_\_\_\_

Оценка

\_\_\_\_\_

Красноярск 2019



Таблица 1

Цикл работы с персоналом

№	Этап	Ориентировочные мероприятия	Наличие		Ответственный *	Содержание работы **
			Да	Нет		
1	Оценка и отбор кандидата на вакантную должность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование, интервью.</li> <li>2. Тестирование.</li> </ol>				
2	Адаптация сотрудника на рабочем месте	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Входная и итоговая диагностика уровня адаптации (организационный, социальный – психологический, профессиональный).</li> <li>2. Тренинг по адаптации.</li> <li>3. Индивидуальная программа вхождения в должность.</li> <li>4. Беседа.</li> <li>5. Работа с наставником.</li> <li>6. Эргономическое консультирование.</li> </ol>				
3	Профессиональное развитие персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка профессиональной компетентности.</li> <li>2. Построение программы развития ПВК.</li> <li>3. Деловые игры.</li> <li>4. Семинары, дискуссии.</li> <li>5. Коучинг.</li> <li>6. Тренинги.</li> <li>7. Обучающие занятия.</li> <li>8. Курсы.</li> </ol>				
4	Аттестация должностей, с учетом психологических требований к должности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка результатов труда сотрудника.</li> <li>2. Определение соответствия результатов труда сотрудника занимаемой должности.</li> <li>3. Выявление недостатков</li> </ol>				

		<p>в уровне подготовки.</p> <p>4. Разработка и коррекция должностных инструкций сотрудника с учетом психологических требований.</p>				
5	Индивидуальное сопровождение профессиональной деятельности сотрудника	<p>1. Психодиагностика.</p> <p>2. Консультация.</p> <p>3. Коучинг</p> <p>4. Индивидуальные планерки с руководителем</p>				
6	Формирование и развитие организационной культуры компании	<p>1. Изучение психологического климата в коллективе.</p> <p>2. Тренинг по коммуникациям.</p> <p>3. Консультирование.</p> <p>4. Оценка мотивационной среды компании.</p> <p>5. Исследование вовлеченности персонала.</p> <p>6. Исследование удовлетворенности</p> <p>7. Персонала (соц.опрос)</p> <p>8. Проработка миссии и ценностей</p> <p>9. Стратегическое планирование</p>				
7	Управление конфликтами в организации	<p>1. Психодиагностика.</p> <p>2. Тематические тренинги.</p> <p>3. Семинар - практикум по конфликтам.</p> <p>4. Консультирование.</p>				
8	Формирование и развитие управленческой команды	<p>1. Психодиагностика.</p> <p>2. Тренинг командообразования.</p> <p>3. Стратегические сессии.</p> <p>4. Другое (указать в комментариях)</p>				
9	Работа с кадровым резервом	<p>1. Организационная диагностика.</p> <p>2. Психодиагностика ПВК сотрудника.</p> <p>3. Коучинг.</p>				

		4. Ассесмент-технологии 5. Диагностические интервью				
10	Выбытие сотрудника	1. Собеседование для определения причин выбытия. 2. Рекомендации для новых работодателей				

**Анализ профессионального становления, самооценка выполнения различных видов деятельности**  
**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ №1**

**Инструкция:** *заполните оценочную карту компетенций(№1) и определите уровень их овладения до практики. Содержание уровней см. в карте №3. В соответствующей графе поставьте знак +*

Компетенции магистранта (формируемые компетенции)	Уровень овладения (до практики)		
	пороговый	базовый	продвинутый
<b>Профессиональные компетенции</b>			
способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах (ПК-9)			
способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-10)			

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ № 2**

**Инструкция:** *заполните оценочную карту компетенций(№1) и определите уровень их овладения после практики. Содержание уровней см. в карте №3. В соответствующей графе поставьте знак +*

Компетенции магистранта (формируемые компетенции)	Уровень овладения (после практики)		
	пороговый	базовый	продвинутый
<b>Профессиональные компетенции</b>			
способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах (ПК-9)			
способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-10)			

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ №3**  
 Направление 37.04.01 Психология, направленность (профиль) образовательной программы  
 «Бизнес-психология»

Критерии	Уровень овладения		
	<i>пороговый</i>	<i>базовый</i>	<i>продвинутый</i>
<b>Профессиональные компетенции</b>			
способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах (ПК-9)	Готов создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах	При содействии и непосредственном участии научного руководителя готов создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах	Проявляет самостоятельность в создании диагностических методик для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах
способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-10)	Затрудняется в выявлении потребностей в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	При поддержке способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Готов самостоятельно выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

1. Оценочная карта заполняется самим студентом перед началом прохождения практики и после ее завершения.
2. Выберите по каждому критерию характеристику, соответствующую Вашему уровню компетенции и отметьте ее галочкой в выбранном поле
3. Определите свой уровень владения каждой компетенцией и его динамику, а также в целом сформированность профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности на начало и на конец практики
4. Завершает самоанализ общая критическая оценка собственной самостоятельной исследовательской деятельности, определение направлений дальнейшего профессионального развития.