

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ
Производственная практика

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Магистерская программа
«Организационная психология»

Квалификация выпускника
магистр

Нижегород
2023

Программа составлена на основании Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

СОСТАВИТЕЛИ:

Прохорова М.В., к.психол.н., доцент кафедры психологии управления ФСН ННГУ;
Орлов А.В., к.б.н., доцент кафедры психофизиологии ФСН ННГУ;

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.

1. ЦЕЛЬ ПРАКТИКИ

Целью производственной практики «Профессиональная практика» магистрантов направления подготовки 37.04.01. Психология, магистерская программа «Организационная психология» является формирование компетенций, относящихся к профессиональной деятельности организационного психолога.

Задачами практики являются:

- закрепление теоретических знаний, полученных в процессе обучения;
- приобретение практических умений профессиональной деятельности психолога организаций;
- развитие навыков практического применения методов и технологий в психологической работе.

2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид практики: производственная.

Тип практики: профессиональная.

Способ проведения: стационарная.

Форма проведения: дискретная – путём чередования периодов времени для проведения практики и учебного времени для проведения теоретических занятий

Общая трудоёмкость практики составляет 6 зачётных единиц (216 часа).

Форма организации практики - практическая подготовка, предусматривающая выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

- диагностической,
- организационно-управленческий (администрирование).

Прохождение практической подготовки предусматривает:

а) Контактную работу – практические занятия – 12 часов.

Контроль самостоятельной работы и иных форм – проведение консультаций по расписанию, приём зачёта – 1 час.

б) Иную форму работы студента во время практики (работа в профильной организации под руководством руководителя практики) – 203 часа.

Иные формы работы включают:

- 1) подготовка к выполнению заданий на рабочем месте, инструктаж, консультирование, вхождение в круг профессиональных обязанностей;
- 2) выполнение заданий на рабочем месте;
- 3) взаимодействие с работниками организации и коллегами по профессиональным вопросам;
- 4) написание отчётов о проделанной работе.

Для прохождения практики необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами в процессе обучения на предыдущих курсах.

Прохождение практики необходимо для получения знаний, умений и навыков, формируемых для последующей преддипломной практики и написания выпускной квалификационной работы, а также для применения в профессиональной деятельности.

3. МЕСТО И СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Продолжительность практики для всех форм обучения составляет 24 дня дней.

Сроки проведения в соответствии с учебными планами:

Форма обучения	Курс, семестр
Очная	2 курс 4 семестр
Очно-заочная	2 курс 4 семестр

Практика проводится в форме практической подготовки в профильных организациях. Практическая подготовка включает:

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

Практика направлена на формирование компетенций и результатов обучения, представленных в таблице 1.

Перечисленные ниже компетенции, формируемые в ходе проведения производственной практики, вырабатываются частично. Полученные обучающимися знания, умения и навыки являются частью планируемых результатов обучения по профилю программы. В результате обучения обучающиеся получают представление о профессиональной деятельности организационного психолога; учатся выполнять основные виды психологической работы в организации и применять на практике полученный опыт, работать самостоятельно и в команде, а также вырабатывают навыки применения психологических методов.

Таблица 1.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
ПК-9.1. Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда	ИПК-9.1.1. Знает теоретические основы и методы психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и командами, направленной на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда.	Знать: 1) теоретические основы психологической работы с персоналом; 2) ключевые концепции управления социальными группами и командами; 3) психологические методы повышения эффективности профессиональной деятельности и улучшения условий труда.
	ИПК-9.1.2. Умеет проводить психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	Уметь: 1) проводить психологическую работу с персоналом организаций; 2) осуществлять социально-психологическую работу с персоналом по формированию сплочённых коллективов и команд; 3) применять методы оценки психологических возможностей человека в той или иной деятельности
	ИПК-9.1.3. Владеет методами и средствами психологической работы с персоналом организаций, социальными	Владеть: 1) методами и технологиями психологической работы с персоналом; 2) методами и технологиями

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
	группами и (или) командами.	психологической работы с группами и командами; 3) способами психологической работы с персоналом организаций;
ПК-9.2. Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности	ИПК-9.2.1. Знает основные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, принципы и правила её организации.	Знать: 1) теоретические основы психологического обеспечения профессиональной деятельности; 2) методы психологического обеспечения профессиональной деятельности; 3) психологические принципы организации профессиональной деятельности.
	ИПК-9.2.2. Умеет осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности.	Уметь: 1) планировать и организовывать психологическое обеспечение профессиональной деятельности; 2) анализировать профессиональную деятельность для обеспечения её эффективной психологической поддержкой; 3) оценивать эффективность методов психологического обеспечения профессиональной деятельности.
	ИПК-9.2.3. Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.	Владеть: 1) методами психологического обеспечения профессиональной деятельности; 2) способами организации профессиональной деятельности
ДПК-9.3. Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	ИДПК-9.3.1. Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников	Знать: 1) теоретические основы обучения и развития персонала; 2) методы обучения и развития персонала; 3) теоретические основы и принципы психологического консультирования работников по вопросам профессионального развития.
	ИДПК-9.3.2. Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников	Уметь: 1) создавать и адаптировать психологические программы обучения и развития персонала; 2) проводить психологические тренинги; 3) разрабатывать психологические рекомендации по развитию профессионально важных качеств.
	ИДПК-9.3.3. Владеет методами и средствами обучения и развития персонала	Владеть: 1) методами и средствами обучения и развития персонала; 2) методами тренинговой работы; 3) способами психологического просвещения работников организаций.
ДПК-9.4. Способен проводить оценку персонала, осуществлять психологический анализ организационного поведения и профессиональной деятельности работников	ИДПК-9.4.1. Знает теоретические основы психологической диагностики и оценки персонала в организации, правила и методы анализа профессиональной деятельности	Знать: 1) теоретические основы оценки персонала как функции управления; 2) теоретические основы психологической диагностики персонала в организациях; 3) правила и методы анализа профессиональной деятельности.
	ИДПК-9.4.2. Умеет проводить оценку персонала, подбирать	Уметь: 1) проводить психологическую оценку

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
	методы психологической диагностики для изучения организационного поведения и профессиональной деятельности работников	персонала; 2) составлять психодиагностические заключения по персоналу; 3) изучать психодиагностическими методами организационное поведение и профессиональную деятельность
	ИДПК-9.4.3. Владеет методами психологической диагностики и оценки персонала	Владеть: 1) способами оценки персонала; 2) методами психологической диагностики организационного поведения; 3) принципами постановки психологического диагноза.
ДПК-9.5. Способен использовать информационные технологии в работе с персоналом организаций	ИДПК-9.5.1. Знает информационные технологии, используемые в управлении персоналом	Знать: 1) теоретические и практические основы применения информационных технологий в психологии; 2) принципы безопасности при применении информационных технологий в организации; 3) ключевые компьютерные методы, используемые в управлении персоналом.
	ИДПК-9.5.2. Умеет решать задачи психологического обеспечения работы с персоналом с применением информационных технологий	Уметь: 1) применять соответствующие информационные технологии для решения профессиональных задач организационного психолога; 2) пользоваться специальными компьютерными программами для обеспечения психологической работы с персоналом.
	ИДПК-9.5.3. Владеет основными информационными технологиями, используемыми в практике организационной психологии	Владеть: 1) правилами применения информационных технологий в профессиональной деятельности психолога организации; 2) ключевыми компьютерными методами, используемыми в практике организационной психологии.

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Процесс прохождения практики состоит из этапов:

- подготовительный;
- основной;
- заключительный.

Технологическая карта

Таблица 2

п/п	Этап	Содержание этапа	Трудоемкость (часы)
1	Подготовительный	- посещение организационного собрания, распределение по рабочим местам; - получение индивидуального задания, - составление рабочего графика (плана) прохождения практики; - ознакомление с учебно-методической и нормативной правовой документацией, обеспечивающей прохождение практики; - обсуждение основных этапов практики, - изучение методов и технологий, необходимых для выполнения заданий практики; - прохождение инструктажа по технике безопасности; - знакомство с правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами организации – базы практики; - изучение требований к составлению отчёта по результатам практики; - планирование работы на практике; - в соответствии с заданием на практику определить конкретные задачи психологической работы во время практики.	12
2	Основной	- изучение профессиональной деятельности на рабочем месте; - выполнение заданий практики при решении конкретных задач профессиональной деятельности; - сбор данных по задачам практики; - выработка навыков профессионального взаимодействия при освоении трудовых навыков.	144
3	Заключительный	- обработка и анализ данных по практике; - написание основных разделов отчёта по практике; - защита отчёта по практике.	59
ИТОГО:			215

6. ФОРМА ОТЧЕТНОСТИ

По итогам прохождения Профессиональной практики в форме практической подготовки обучающийся представляет руководителю практики отчётную документацию:

- письменный отчёт;
- индивидуальное задание;
- рабочий график (план) прохождения практики;
- другие документы (при необходимости).

Формой промежуточной аттестации по практике является зачёт с оценкой.

По результатам проверки отчётной документации, выполнения контрольных заданий и собеседования выставляется оценка.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1 Основная учебная литература:

1. Болотова А. К. Настольная книга практикующего психолога : практ. пособие— 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство biblio-online, 2017. — 375 с. <https://biblio-online.ru/book/7E166985-65F6-4CDC-BB82-1E7D12AA35CB>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>;
3. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 432 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987045848.html>;
4. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2017. - 376 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
5. Консультирование и коучинг персонала в организации / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>
6. Оксина К.Э., Розина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>;
7. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 429 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=359186>
8. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 351 с. — <https://biblio-online.ru/book/3495C678-F871-41E4-8508-9EFBVCSEEB508>;
9. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2 / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 186 с. — <https://biblio-online.ru/book/DF3CACA0-C33D-4A5C-9896-1E6853903A32>;

7.2 Дополнительная учебная, научная и методическая литература:

1. Технологии управления развитием персонала: учебник [Электронный ресурс] / Белкова Е.А., Грицай А.О., Карпов А.В. и др.; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой - М.: Проспект, 2016. - 408 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html>;
2. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492801>
3. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2015. - 688 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>

4. Верховцев А.В. Аттестация работников организации / А.В. Верховцев. - 3-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 32 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=370952>
5. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 158 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F0AE9971-AFB5-4D8F-B713-AE90A6E96B85>;
6. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — <https://biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>
7. Минева О. К. Ахунжанова И. Н. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542393>
8. Психология бизнеса / Н. Л. Иванова [и др.] ; под общ. ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 509 с. — <https://biblio-online.ru/book/7799202E-B5E8-46F1-92B6-E8071C7EDF3B>
9. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 279 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=917619>
10. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>
11. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — <https://biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE>
12. Спивак, В. А. Лидерство / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/0D70D941-336B-4556-B473-00068F804E22>

7.3 Ресурсы сети Интернет.

1. <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека
2. http://ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html - Психологический журнал
3. <http://msupsyj.ru/> - журнал Вестник Московского университета. Серия 14. Психоло-гия
4. <http://npsyj.ru/> - Национальный психологический журнал
5. <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
6. <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
7. <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
8. <http://www.vorpsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)
9. <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
10. <https://orgpsyjournal.hse.ru/> - журнал Организационная психология
11. <https://psy-journal.hse.ru/> - журнал Психология. Журнал высшей школы экономики

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

В процессе проведения практики требуются:

- учебная аудитория для проведения занятий практического типа, оснащённая стационарным или переносным мультимедийным комплексом, для групповых и индивидуальных консультаций,
- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

9. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

По результатам практики студент составляет отчёт с описанием задач практики и выполнении работы, свидетельствующем о закреплении знаний, умений, приобретении практического опыта, формировании компетенций, относящихся к практике. Отчёт выполняется в соответствии с программой практики, индивидуальным заданием и рабочим графиком (планом),

Проверка отчётов по практике и проведение промежуточной аттестации по ней проводятся в соответствии с графиком прохождения практики.

Отчёт и характеристика рассматриваются руководителем практики.

Проведение промежуточной аттестации предполагает определение руководителем практики уровня овладения студентом практическими навыками работы и степени применения на практике полученных в период обучения теоретических знаний в соответствии с компетенциями, формирование которых предусмотрено программой практики, как на основе представленного отчёта, так и с использованием других оценочных материалов, предусмотренных программой практики.

9.1. Паспорт фонда оценочных средств по практике

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
ПК-9.1. Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда	Знать: 1) теоретические основы психологической работы с персоналом; 2) ключевые концепции управления социальными группами и командами; 3) психологические методы повышения эффективности профессиональной деятельности и улучшения условий труда.	Практические задания, доклад, опрос
	Уметь: 1) проводить психологическую работу с персоналом организаций; 2) осуществлять социально-психологическую работу с персоналом по формированию сплочённых коллективов и команд; 3) применять методы оценки психологических возможностей человека в той или иной деятельности	Практические задания, доклад, опрос
	Владеть:	Практические

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
	1) методами и технологиями психологической работы с персоналом; 2) методами и технологиями психологической работы с группами и командами; 3) способами психологической работы с персоналом организаций;	задания, доклад, опрос
ПК-9.2. Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности	Знать: 1) теоретические основы психологического обеспечения профессиональной деятельности; 2) методы психологического обеспечения профессиональной деятельности; 3) психологические принципы организации профессиональной деятельности.	Практические задания, доклад, опрос
	Уметь: 1) планировать и организовывать психологическое обеспечение профессиональной деятельности; 2) анализировать профессиональную деятельность для обеспечения её эффективной психологической поддержкой; 3) оценивать эффективность методов психологического обеспечения профессиональной деятельности.	Практические задания, доклад, опрос
	Владеть: 1) методами психологического обеспечения профессиональной деятельности; 2) способами организации профессиональной деятельности	Практические задания, доклад, опрос
ДПК-9.3. Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	Знать: 1) теоретические основы обучения и развития персонала; 2) методы обучения и развития персонала; 3) теоретические основы и принципы психологического консультирования работников по вопросам профессионального развития.	Практические задания, доклад, опрос
	Уметь: 1) создавать и адаптировать психологические программы обучения и развития персонала; 2) проводить психологические тренинги; 3) разрабатывать психологические рекомендации по развитию профессионально важных качеств.	Практические задания, доклад, опрос
	Владеть: 1) методами и средствами обучения и развития персонала; 2) методами тренинговой работы; 3) способами психологического просвещения работников организаций.	Практические задания, доклад, опрос
ДПК-9.4. Способен проводить оценку персонала, осуществлять психологический анализ организационного поведения и профессиональной деятельности работников	Знать: 1) теоретические основы оценки персонала как функции управления; 2) теоретические основы психологической диагностики персонала в организациях; 3) правила и методы анализа профессиональной деятельности.	Практические задания, доклад, опрос
	Уметь: 1) проводить психологическую оценку персонала; 2) составлять психодиагностические заключения по персоналу; 3) изучать психодиагностическими методами организационное поведение и профессиональную деятельность	Практические задания, доклад, опрос
	Владеть: 1) способами оценки персонала; 2) методами психологической диагностики организационного поведения; 3) принципами постановки психологического диагноза.	Практические задания, доклад, опрос
ДПК-9.5. Способен использовать	Знать: 1) теоретические и практические основы применения	Практические задания, доклад,

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
информационные технологии в работе с персоналом организаций	информационных технологий в психологии; 2) принципы безопасности при применении информационных технологий в организации; 3) ключевые компьютерные методы, используемые в управлении персоналом.	опрос
	Уметь: 1) применять соответствующие информационные технологии для решения профессиональных задач организационного психолога; 2) пользоваться специальными компьютерными программами для обеспечения психологической работы с персоналом.	Практические задания, доклад, опрос
	Владеть: 1) правилами применения информационных технологий в профессиональной деятельности психолога организации; 2) ключевыми компьютерными методами, используемыми в практике организационной психологии.	Практические задания, доклад, опрос

Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющие компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
Полнота знаний	Отсутствие знаний теоретического материала для выполнения индивидуального задания. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования, отсутствует отчет, оформленный в соответствии с требованиями	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки при ответе на вопросы собеседования	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки и требований программы практики
Наличие умений	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов
Наличие навыков (владение опытом)	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие учебной активности и мотивации, пропущена большая часть периода практики	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи на низком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять дополнительные задачи на высоком уровне качества

Составляющие компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция не сформирована. Отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется отработка дополнительных практических навыков	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий
	низкий		достаточный				

Критерии итоговой оценки результатов практики

Критериями оценки результатов прохождения обучающимися практики в форме практической подготовки являются сформированность предусмотренных программой компетенций, т.е. полученных теоретических знаний, практических навыков и умений.

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты. Обучающийся демонстрирует высокий уровень подготовки, творческий подход к решению нестандартных ситуаций во время выполнения индивидуального задания. Обучающийся представил подробный отчет по практике, активно работал в течение всего периода практики.
Отлично	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты. Обучающийся демонстрирует высокий уровень подготовки. Обучающийся представил подробный отчет по практике, активно работал в течение всего периода практики
Очень хорошо	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты. Обучающийся демонстрирует хорошую подготовку. Обучающийся представил подробный отчет по практике с незначительными неточностями, активно работал в течение всего периода практики
Хорошо	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты практически полностью. Обучающийся демонстрирует в целом хорошую подготовку, но при подготовке отчета по практике и проведении собеседования допускает заметные ошибки или недочеты. Обучающийся активно работал в течение всего периода практики
Удовлетворительно	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций в целом достигнуты, но имеются явные недочеты в демонстрации умений и навыков. Обучающийся показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки при выполнении индивидуального задания, но при ответах на наводящие вопросы во время собеседования, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Обучающийся имел пропуски в течение периода практики
Неудовлетворительно	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций в целом не достигнуты, обучающийся не представил своевременно /представил недостоверный отчет по практике, пропустил большую часть времени, отведенного на прохождение практики.
Плохо	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций не достигнуты, обучающийся не представил своевременно отчет по практике, пропустил большую часть времени, отведенного на прохождение практики, не может дать правильный ответ на вопросы собеседования.

10.2. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности

10.2.1. Требования к отчету по практике

Отчёт по Профессиональной практике – это основной документ, где подводятся итоги деятельности студента во время данного вида практики.

Отчёт по практике должен включать в себя следующие разделы:

- 1) титульный лист по образцу (приложение 1);
- 2) оглавление;
- 3) «*Введение*», где указываются цели и задачи практики, даты проведения практики, база проведения практики;
- 4) «*Раздел 1. Содержание практики*», где описываются организация и проведение практики, в том числе:
 - задания на практику, полученные студентом,
 - мероприятия практики,
 - ход выполнения заданий на практики;
- 5) «*Раздел 2. Результаты практики*», где описывается аналитическая работа по материалам практики, в том числе
 - описание выполняемой профессиональной деятельности психолога организации;
 - описание выполненной работы в рамках освоенной профессиональной деятельности;
 - описание используемых методов и технологий;
 - описание процедур сбора данных на практике;
 - анализ данных, полученных в ходе практики практики;
 - описание результатов практики.
- 6) «*Заключение*», где подводятся общие итоги практики, тезисно формулируются выводы по результатам практики, даётся анализ практической значимости результатов, самоанализ успешности проделанной работы.

К отчёту по практике прилагаются следующие документы в виде приложений:

- задание на практику,
- рабочий график (план) практики,
- портфолио практики (не обязательно), куда могут входить документальные материалы практики, включающие аналитические данные, бланки, фотографии и т.п.

Объём отчёта по практике и приложений к нему не регламентирован.

Отчёт по практике сдаётся в печатном и электронном вариантах. Отчёт по практике печатается на одной стороне белой бумаги формата А4 (210x297). Текст печатается через 1 интервал, кегль шрифта – 14 (для таблиц до 10). Размеры полей: левое - 30 мм, правое 10 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Выравнивание по ширине. Страницы нумеруются арабскими цифрами внизу по центру, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы.

10.2.2. Задания для развития компетенций и оценки их сформированности

Задания на практику	Код компетенции
1. Составить график (план) практики	ПК-9.2
2. Проанализировать профессиональную деятельность психолога организации	ПК-9.2
3. Проанализировать задания на практику	ПК-9.2
4. Ознакомиться с организацией – базой практики	ПК-9.2
5. Определить конкретные задачи профессиональной деятельности психолога для выполнения заданий на практику	ПК-9.2
6. Рационально организовать свою деятельность для выполнения заданий на практику	ПК-9.2
7. Выстроить конструктивное взаимодействие с персоналом организации для выполнения задач профессиональной деятельности	ПК-9.1
8. Спланировать свою работу с персоналом организации в соответствии с заданиями на практику и задачами профессиональной деятельности	ПК-9.1
9. Выполнить психологическую работу с персоналом организации в соответствии с задачами профессиональной деятельности	ПК-9.1
10. Подготовить методы и средства оценки персонала в соответствии с задачами профессиональной деятельности и запросом организации	ДПК-9.4
11. Провести оценку персонала в соответствии с требованиями	ДПК-9.4
12. Провести анализ результатов оценки персонала	ДПК-9.4
13. Написать заключение по результатам оценки персонала	ДПК-9.4
14. Определить потребности в развитии персонала организации	ДПК-9.3
15. Проанализировать задачи и условия профессиональной психологической работы по развитию персонала	ДПК-9.3
16. Разработать программу просветительской и (или) профилактической работы с персоналом в соответствии с задачами профессионального развития	ДПК-9.3
17. Провести работу просветительского и(или) профилактического характера с персоналом для решения задач профессионального развития	ДПК-9.3
18. Проанализировать результаты просветительской и(или) профилактической работы с персоналом	ДПК-9.3
19. Проконсультировать, дать обратную связь руководству или работникам организации по результатам просветительской и(или) профилактической работы с персоналом	ДПК-9.3
20. Собрать данные по работе с персоналом в организации в соответствии с задачами профессиональной деятельности	ДПК-9.5
21. Составить электронные аналитические таблицы с полученными данными	ДПК-9.5
22. Провести статистический анализ данных с применением компьютерных технологий	ДПК-9.5
23. Подготовить аналитическое заключение на основе статистического анализа данных по практике	ДПК-9.5
24. Обобщить результаты практики	ПК-9.1
25. Провести самоанализ профессиональной деятельности на практике	ПК-9.1
26. Представить результаты исследования в отчёте по практике	ПК-9.1

10.2.3. Вопросы к собеседованию по итогам практики

Вопросы для оценки знаний

Код компетенции	Вопрос
ПК-9.1.	1. Что лежит в основе методологии психологической работы с персоналом организации?
ПК-9.1.	2. Назовите ключевые компетенции психолога организации?
ПК-9.1.	3. Опишите основные виды профессиональной деятельности психолога организации?
ПК-9.1.	4. Перечислите основные методы работы психолога с персоналом в организации?
ПК-9.2.	5. Чем регламентируется профессиональная деятельность психолога организации?
ПК-9.2.	6. Что необходимо организационному психологу для психологического обеспечения им условий работы сотрудников в организации?
ПК-9.2.	7. Опишите требования к психологу по психологическому обеспечению им профессиональной деятельности сотрудников организации.
ДПК-9.3.	8. В чём заключается психологическая работа по развитию персонала?
ДПК-9.3.	9. Опишите структуру программы обучения или развития персонала.
ДПК-9.3.	10. Какие психологические методы и технологии используются для обучения и развития персонала?
ДПК-9.4.	11. Опишите конструктивные и деструктивные формы организационного поведения.
ДПК-9.4.	12. Как проводится оценка персонала?
ДПК-9.4.	13. Какие психодиагностические методы используются в оценке персонала?
ДПК-9.5.	14. Какие информационные технологии используются в практической работе психолога в организации?
ДПК-9.5.	15. Какие компьютерные программы используются для обработки и анализа данных?

Вопросы для оценки умений и владений

Код компетенции	Вопрос
ПК-9.1.	1. Опишите ключевые ошибки в работе начинающего психолога в организации.
ПК-9.1.	2. Как можно выстроить эффективную работу с персоналом организации, какие приёмы и способы можно использовать?
ПК-9.1.	3. Какие действия вы бы начали осуществлять при приходе на работу в новую организацию для оценки ситуации?
ПК-9.2.	4. Что бы Вы обозначили в качестве прав и обязанностей психолога организации в его должностной инструкции?
ПК-9.2.	5. Чем бы Вы оснастили кабинет психолога для качественного обеспечения им профессиональной деятельности сотрудников?
ПК-9.2.	6. Какие можно выделить типичные проблемы психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников организации, как бы Вы предложили их решать?
ДПК-9.3.	7. Опишите возможные этапы организации работы психолога по развитию персонала.
ДПК-9.3.	8. Опишите психологические проблемы развития персонала.
ДПК-9.3.	9. Каким образом Вы заинтересовали бы сотрудников для обучения в тренинге?
ДПК-9.3.	10. Какие психологические компетенции Вы считаете важными для всех работников организации?
ДПК-9.4.	11. Какими способами Вы бы оценивали эффективность организационного поведения и профессиональной деятельности сотрудников.
ДПК-9.4.	12. К чему могут привести ошибки в оценке персонала?
ДПК-9.4.	13. По каким критериям Вы стали бы подбирать методы для оценки мотивации сотрудников?
ДПК-9.5.	14. Как бы Вы предложили использовать информационные технологии в оценке персонала?
ДПК-9.5.	15. Как бы Вы предложили использовать информационные технологии в обучении и развитии персонала?

Оценка сформированности компетенций осуществляется на основе успешности выполнения/не выполнения студентом заданий практики. При этом учитывается:

- 1) качество проделанной работы,
- 2) соответствие результата требованиям, изначально заявленным целям и составленному плану,
- 3) полнота информации, представленной в отчётных документах,
- 4) соответствие требованиям оформления отчётных документов,
- 5) глубина понимания содержания изученных материалов,
- 6) точность ответов на вопросы во время промежуточной аттестации по практике.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Форма титульного листа.

Приложение 2. Бланк индивидуального задания на практику.

Приложение 3. Бланк отзыва руководителя практики.

Образец титульного лист отчёта по практике

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

**ОТЧЕТ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ 37.04.01 ПСИХОЛОГИЯ**

Выполнила студентка группы
1421М1ПС1, магистерская программа
«Организационная психология»
Иванова Инна Ивановна

Руководитель практики:
Сидорова С.С.

Нижний Новгород, 2021

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПРАКТИКУ

Ф.И.О. обучающегося: _____
 Факультет **Факультет социальных наук**
 Направление подготовки: **37.04.01. Психология (уровень магистратуры)**
 Курс: **2** Форма обучения **Очная**

Задания на практику

1. Составить график (план) практики
2. Проанализировать профессиональную деятельность психолога организации
3. Проанализировать задания на практику
4. Ознакомиться с организацией – базой практики
5. Определить конкретные задачи профессиональной деятельности психолога для выполнения заданий на практику
6. Рационально организовать свою деятельность для выполнения заданий на практику
7. Выстроить конструктивное взаимодействие с персоналом организации для выполнения задач профессиональной деятельности
8. Спланировать свою работу с персоналом организации в соответствии с заданиями на практику и задачами профессиональной деятельности
9. Выполнить психологическую работу с персоналом организации в соответствии с задачами профессиональной деятельности
10. Подготовить методы и средства оценки персонала в соответствии с задачами профессиональной деятельности и запросом организации
11. Провести оценку персонала в соответствии с требованиями
12. Провести анализ результатов оценки персонала
13. Написать заключение по результатам оценки персонала
14. Определить потребности в развитии персонала организации
15. Проанализировать задачи и условия профессиональной психологической работы по развитию персонала
16. Разработать программу просветительской и (или) профилактической работы с персоналом в соответствии с задачами профессионального развития
17. Провести работу просветительского и(или) профилактического характера с персоналом для решения задач профессионального развития
18. Проанализировать результаты просветительской и(или) профилактической работы с персоналом
19. Проконсультировать, дать обратную связь руководству или работникам организации по результатам просветительской и(или) профилактической работы с персоналом
20. Собрать данные по работе с персоналом в организации в соответствии с задачами профессиональной деятельности
21. Составить электронные аналитические таблицы с полученными данными
22. Провести статистический анализ данных с применением компьютерных технологий
23. Подготовить аналитическое заключение на основе статистического анализа данных по практике
24. Обобщить результаты практики
25. Провести самоанализ профессиональной деятельности на практике
26. Представить результаты исследования в отчёте по практике

Дата выдачи задания: « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель практики

подпись

И.О. Фамилия

Ознакомлен:
Обучающийся

подпись

И.О. Фамилия

**ОТЗЫВ
НА РАБОТУ СТУДЕНТА ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ**

Ф.И.О. обучающегося: _____

Факультет **Факультет социальных наук**

Направление подготовки: **37.04.01. Психология (уровень магистратуры)**

Курс: **2** Форма обучения **Очная**

Руководитель практики от ННГУ (Ф.И.О., должность): _____

Вид и тип практики: **Профессиональная практика (производственная практика)**

Сроки прохождения практики: с _____ по _____

Выполнение студентом заданий практики

Задания на практику	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщённая оценка сформированности компетенции (отметить «плохо», «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
1. Составить график (план) практики	ПК-9.2		
2. Проанализировать профессиональную деятельность психолога организации	ПК-9.2		
3. Проанализировать задания на практику	ПК-9.2		
4. Ознакомиться с организацией – базой практики	ПК-9.2		
5. Определить конкретные задачи профессиональной деятельности психолога для выполнения заданий на практику	ПК-9.2		
6. Рационально организовать свою деятельность для выполнения заданий на практику	ПК-9.2		
7. Выстроить конструктивное взаимодействие с персоналом организации для выполнения задач профессиональной деятельности	ПК-9.1		
8. Спланировать свою работу с персоналом организации в соответствии с заданиями на практику и задачами профессиональной деятельности	ПК-9.1		
9. Выполнить психологическую работу с персоналом организации в соответствии с задачами профессиональной деятельности	ПК-9.1		
10. Подготовить методы и средства оценки персонала в соответствии с задачами профессиональной деятельности и запросом организации	ДПК-9.4		
11. Провести оценку персонала в соответствии с требованиями	ДПК-9.4		
12. Провести анализ результатов оценки персонала	ДПК-9.4		
13. Написать заключение по результатам оценки персонала	ДПК-9.4		
14. Определить потребности в развитии персонала организации	ДПК-9.3		
15. Проанализировать задачи и условия	ДПК-9.3		

Задания на практику	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщённая оценка сформированности компетенции (отметить «плохо», «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
профессиональной психологической работы по развитию персонала			
16. Разработать программу просветительской и (или) профилактической работы с персоналом в соответствии с задачами профессионального развития	ДПК-9.3		
17. Провести работу просветительского и(или) профилактического характера с персоналом для решения задач профессионального развития	ДПК-9.3		
18. Проанализировать результаты просветительской и(или) профилактической работы с персоналом	ДПК-9.3		
19. Проконсультировать, дать обратную связь руководству или работникам организации по результатам просветительской и(или) профилактической работы с персоналом	ДПК-9.3		
20. Собрать данные по работе с персоналом в организации в соответствии с задачами профессиональной деятельности	ДПК-9.5		
21. Составить электронные аналитические таблицы с полученными данными	ДПК-9.5		
22. Провести статистический анализ данных с применением компьютерных технологий	ДПК-9.5		
23. Подготовить аналитическое заключение на основе статистического анализа данных по практике	ДПК-9.5		
24. Обобщить результаты практики	ПК-9.1		
25. Провести самоанализ профессиональной деятельности на практике	ПК-9.1		
26. Представить результаты исследования в отчёте по практике	ПК-9.1		

Заключение о работе студента во время практики _____

Общая оценка сформированности компетенций (указать письменно): _____

Руководитель практики _____ / _____ /

« _____ » _____ 20__ г.