

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2026 13:51:02
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано
деканом факультета психологии
«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

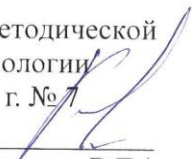
**Рабочая программа производственной практики
(научно-исследовательской (квалификационной) практики)**

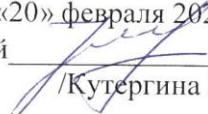
Направление подготовки
37.04.01 Психология

Программа подготовки
Психология организаций и бизнеса

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии
Протокол «05» марта 2026 г. № 1
Председатель УМКом 
/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда
и психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4
Зав. кафедрой 
/Кутергина И.Г./

Москва
2026

Авторы-составители:

Булгакова Е.А., кандидат психологических наук, доцент

Программа производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.20 г. №841.

Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика) входит обязательную часть Блока 2 «Практика» и является обязательной.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения при прохождении практики	4
2. Место практики в структуре образовательной программы	4
3. Формы и способы проведения практики	5
4. Место и время проведения практики	5
5. Объем и содержание практики	5
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по практике	7
7. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение	16
8. Информационные технологии, используемые при проведении практики	19
9. Материально-техническое обеспечение практики	19
10. Приложения.	20

1. Планируемые результаты обучения при прохождении практики

1.1 Цель и задачи производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики)

Цель практики – закрепление и конкретизация теоретических знаний и навыков их оригинального практического применения в организационно-психологической сфере; систематизация, качественная и количественная обработка эмпирической информации, необходимой для подготовки выпускной квалификационной работы; формирование компетенций, необходимых для присвоения квалификации бакалавра психологии, развитие практических аспектов общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе всестороннего рассмотрения объекта и предмета исследования в рамках дипломной работы.

Задачи практики:

- закрепление, углубление и расширение практических умений и навыков решения задач профессиональной деятельности (диагностической, аналитической, консультативной);
- овладение современными подходами к разработке программ теоретического и практического научного исследования по заданной тематике в рамках темы выпускной квалификационной работы;
- развитие беглой профессионально ориентированной речи обучающихся, развитие умения отстаивать свою научную позицию, аргументированно показывать ход и результаты решения исследовательских задач, представлять доказательства подтверждения гипотез и достижения цели исследования;
- подготовка письменного отчета и устного доклада по результатам проведенного исследования, разработка проекта научного сообщения для его представления на заседании государственной экзаменационной комиссии;
- формирование позитивного имиджа профессионально подготовленного организационного психолога, с развитыми морально-этическими качествами личности.

1.2 Планируемые результаты обучения при прохождении практики

В результате прохождения производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) у обучающегося будут сформированы следующие компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов

СПК -4. Способен осуществлять деятельность по обеспечению оценки и аттестации персонала в организации

2. Место практики в структуре образовательной программы

Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика) входит в обязательную часть Блока 2 «Практика» и является обязательной.

Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика) закрепляет знания и умения, приобретенные обучающимися в результате

освоения всех учебных дисциплин обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы высшего образования, опирается на знания, полученные студентами в ходе обучения в Университете, необходимые для качественного решения задач практики.

Прохождение производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) необходимо для завершения научного исследования и разработки текста выпускной квалификационной работы.

3. Формы и способы проведения практики

Способ проведения практики – стационарная.

Форма проведения практики – дискретно.

4. Место и время проведения практики

Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика) проводится на базе ГУП или индивидуально в организациях любых организационно-правовых форм, в их структурных подразделениях, соответствующих профилю профессиональной подготовки студентов и задачам производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики).

Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика) проводится в 5 семестре по очно-заочной форме обучения по 5 4/6 недели.

5. Объем и содержание практики

5.1. Объем практики

Объем производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) : 8 зачетных единиц (288 часов), в том числе контактная работа с преподавателем – 4,2 часов, самостоятельная работа – 276 часов, контроль – 7,8 часов. Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой в 5 семестре по очно-заочной форме обучения.

5.2. Содержание практики

По очно-заочной форме обучения

№	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу	Формы отчетности
1.	Подготовительный этап	Установочная лекция. Инструктаж по технике безопасности, охране труда, правилам внутреннего распорядка организации. Согласование и выдача индивидуальных заданий на практику.	Опрос, проверка дневника практики преподавателем-руководителем практики
2.	Производственный этап	Работа в соответствии с индивидуальным заданием. Выполнение задач, поставленных руководителем практики от организации. Сбор, обработка и систематизация информации (по плану разработки ВКР). Апробация рекомендательной части дипломной работы. Оформление текста ВКР, подготовка устного выступления и письменного доклада по результатам проведенного исследования.	Опрос и проверка дневника руководителем практики от ГУП, проведение опроса руководителем практик от организации
3.	Отчетный этап	Обобщение полученных результатов,	Проверка дневника

№	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу	Формы отчетности
		анализ, подготовка выводов. Подготовка отчета о прохождении практики.	руководителем практики от ГУП. Проверка отчета о прохождении практики
4.	Заключительный этап	Заключительная лекция. Подведение итогов практики. Информирование о выполнении индивидуального задания. Представление отчета и других документов по практике. Презентация основных результатов разработки ВКР.	Защита отчета о прохождении практики, дневник практики, доклад и презентация

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по итогам производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики)

6.1. Перечень формируемых компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

<i>Код и наименование компетенции</i>	<i>Этапы формирования</i>
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой научно-исследовательской работы. 2. Самостоятельная работа студента.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой научно-исследовательской работы. 2. Самостоятельная работа студента.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой научно-исследовательской работы. 2. Самостоятельная работа студента.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой научно-исследовательской работы. 2. Самостоятельная работа студента.
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой научно-исследовательской работы. 2. Самостоятельная работа студента.
СПК-4. Способен осуществлять деятельность по обеспечению оценки и аттестации персонала в организации	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой научно-исследовательской работы. 2. Самостоятельная работа студента.

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1	Пороговый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике.	Знать: - требования к качеству решения задач профессиональной деятельности и способы их реализации. Уметь: - использовать информационно-коммуникационные технологии в решении задач проведения научного исследования в рамках разработки ВКР; - самостоятельно использовать компьютерное программное обеспечение при решении различных профессиональных задач и при обработке получаемых эмпирических данных	Опрос. Дневник практики. Отчёты по практике.	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания дневника и практик.
	Продвинутой	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа обучающихся. 3. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике. 4. Оценивание обучающимся отзыва-характеристики.	Знать: - требования к качеству решения задач профессиональной деятельности и способы их реализации. Уметь: - использовать информационно-коммуникационные технологии в решении задач проведения научного исследования в рамках разработки ВКР; - самостоятельно использовать компьютерное программное обеспечение при решении различных профессиональных задач и при обработке получаемых эмпирических данных. Владеть: - навыками применения разнообразных средств компьютерной обработки данных, возможностей информационно-коммуникационных технологий.	Опрос. Дневник практики. Отчёт по практике. Презентация результатов в практики, тестирование	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания дневника и практик. Шкала оценивания отчета. Шкала оценивания выполненной презентации. Шкала оценивания тестового задания

УК-2	Порог овый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике.	Знать: - содержание профессиональных задач в области ведения научных исследований. Уметь: - вести мотивированный диалог о необходимости и возможности решения профессиональных задач; - осуществлять сбор, анализ и обобщение психологической информации, выдвигать и обосновывать исследовательские гипотезы, разрабатывать программы исследования; подбирать методы обработки данных и анализировать полученную эмпирическую информацию в рамках разработки ВКР.	Опрос. Дневник практики. Отчёты по практике.	Шкала оценива ния опроса. Шкала оценива ния дневник а практик и.
	Продв инути й	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа обучающихся. 3. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике. 4. Оценивание обучающимся отзыва-характеристики.	Знать: - содержание профессиональных задач в области ведения научных исследований. Уметь: - вести мотивированный диалог о необходимости и возможности решения профессиональных задач; - осуществлять сбор, анализ и обобщение психологической информации, выдвигать и обосновывать исследовательские гипотезы, разрабатывать программы исследования; подбирать методы обработки данных и анализировать полученную эмпирическую информацию в рамках разработки ВКР. Владеть: - базовыми приемами постановки профессиональных и исследовательских задач в области научно-исследовательской и практической деятельности.	Опрос. Дневник практики. Отчёт по практике. Презентаци я результато в практики, тестирова ние	Шкала оценива ния опроса. Шкала оценива ния дневник а практик и. Шкала оценива ния отчета. Шкала оценива ния выпоен ной презент ации Шкала оценива ния тестово го задания

УК-5	Пороговый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике.	Знать: - содержание основных психологической концепций, с позиций которых осуществляется проведение научных исследований. Уметь: - применять профессиональные психологические знания в ходе проведения научных и практических исследований в различных областях психологии. - согласовывать исследовательские усилия с другими участниками научно-практических исследовательских проектов.	Опрос. Дневник практики. Отчёты по практике.	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания дневника и практик и.
	Продвинутой	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа обучающихся. 3. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике. 4. Оценивание обучающимся отзыва-характеристики.	Знать: - содержание основных психологической концепций, с позиций которых осуществляется проведение научных исследований. Уметь: - применять профессиональные психологические знания в ходе проведения научных и практических исследований в различных областях психологии. - согласовывать исследовательские усилия с другими участниками научных и научно-практических исследовательских проектов. Владеть: - навыками проведения исследований в различных научных и научно-практических областях психологии на основе сформированных профессиональных компетенций.	Опрос. Дневник практики. Отчёт по практике. Презентация результатов в практики, тестирование	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания дневника и практик и. Шкала оценивания отчета. Шкала оценивания выполненной презентации Шкала оценивания тестового задания

УК-6	Порог овый	3. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 4. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике.	Знать: - содержание основных психологической концепций, с позиций которых осуществляется проведение научных исследований. Уметь: - применять профессиональные психологические знания в ходе проведения научных и практических исследований в различных областях психологии. - согласовывать исследовательские усилия с другими участниками научно-практических исследовательских проектов.	Опрос. Дневник практики. Отчёты по практике.	Шкала оценива ния опроса. Шкала оценива ния дневник а практик и.
	Продв инути й	5. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 6. Самостоятельная работа обучающихся. 7. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике. 8. Оценивание обучающимся отзыва-характеристики.	Знать: - содержание основных психологической концепций, с позиций которых осуществляется проведение научных исследований. Уметь: - применять профессиональные психологические знания в ходе проведения научных и практических исследований в различных областях психологии. - согласовывать исследовательские усилия с другими участниками научных и научно-практических исследовательских проектов. Владеть: - навыками проведения исследований в различных научных и научно-практических областях психологии на основе сформированных профессиональных компетенций.	Опрос. Дневник практики. Отчёт по практике. Презентаци я результато в практики, тестирова ние	Шкала оценива ния опроса. Шкала оценива ния дневник а практик и. Шкала оценива ния отчета. Шкала оценива ния выпоен ной презент ации Шкала оценива ния тестово го задания

СПК-2	Пороговый	5. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 6. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике.	Знать: - содержание основных психологической концепций, с позиций которых осуществляется проведение научных исследований. Уметь: - применять профессиональные психологические знания в ходе проведения научных и практических исследований в различных областях психологии. - согласовывать исследовательские усилия с другими участниками научно-практических исследовательских проектов.	Опрос. Дневник практики. Отчёты по практике.	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания дневника и практик и.
	Продвинутой	9. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 10. Самостоятельная работа обучающихся. 11. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике. 12. Оценивание обучающимся отзыва-характеристики.	Знать: - содержание основных психологической концепций, с позиций которых осуществляется проведение научных исследований. Уметь: - применять профессиональные психологические знания в ходе проведения научных и практических исследований в различных областях психологии. - согласовывать исследовательские усилия с другими участниками научных и научно-практических исследовательских проектов. Владеть: - навыками проведения исследований в различных научных и научно-практических областях психологии на основе сформированных профессиональных компетенций.	Опрос. Дневник практики. Отчёт по практике. Презентация результатов в практики, тестирование	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания дневника и практик и. Шкала оценивания отчета. Шкала оценивания выполненной презентации Шкала оценивания тестового задания

СПК.4	Порог овый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа обучающихся. 3. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике. Оценивание обучающимся отзыва-характеристики.	Знать: – теоретические и методологические основы оценки и аттестации персонала в организации; – нормативно-правовые и этические аспекты проведения оценочных и аттестационных мероприятий в бизнес-среде. Уметь: – анализировать существующую систему оценки и аттестации персонала в организации – базе практики; – подбирать и адаптировать методы оценки персонала (включая ассессмент-центр, метод 360 градусов, интервью) для решения конкретных задач организации; – оформлять результаты оценки и аттестации персонала в соответствии с требованиями организации и нормативными документами.	Опрос. Дневник практики. Отчёт по практике. Презентаци я результато в практики, тестирова ние	Шкала оценива ния опроса. Шкала оценива ния дневник а практик и. Шкала оценива ния отчета. Шкала оценива ния выпоен ной презент ации
-------	---------------	--	--	---	---

	Продвинутой	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа обучающихся. 3. Ежедневное ведение дневника практики и подготовка письменного отчета о практике. Оценивание обучающимся отзыва-характеристики.	Знать: – теоретические и методологические основы оценки и аттестации персонала в организации; – нормативно-правовые и этические аспекты проведения оценочных и аттестационных мероприятий в бизнес-среде. Уметь: – анализировать существующую систему оценки и аттестации персонала в организации – базе практики; – подбирать и адаптировать методы оценки персонала (включая ассессмент-центр, метод 360 градусов, интервью) для решения конкретных задач организации; – оформлять результаты оценки и аттестации персонала в соответствии с требованиями организации и нормативными документами. Владеть: – навыками организации и проведения полного цикла оценки и аттестации персонала (от планирования до подведения итогов) в организации – базе практики; – навыками разработки и внедрения системы оценки персонала, ориентированной на выявление кадрового потенциала и управление талантами; – навыками подготовки аналитических отчетов и кадровых рекомендаций по результатам оценки и аттестации персонала для руководства организации.	Опрос. Дневник практики. Отчёт по практике. Презентация результата в практики, тестирование	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания дневника и практик и. Шкала оценивания отчета. Шкала оценивания выполненной презентации Шкала оценивания тестового задания
--	-------------	--	---	---	--

Шкала оценивания опроса

Критерии оценивания	Баллы
Представлен исчерпывающий ответ.	5
Допущены неточности в ответе.	3
Представлен неполный ответ на вопрос, допущена ошибка в ответе	2
Представлен поверхностный ответ на вопрос, допущены ошибки в ответе.	1
Ответ на вопрос не представлен	0

Шкала оценивания дневника практики

Критерии оценивания	Баллы
Дневник о практики полностью соответствует требованиям.	7
Дневник о практики не полностью соответствует требованиям	5
Дневник о практики не соответствует требованиям	0

Шкала оценивания отчета

Критерии оценивания	Баллы
Отчёт по практике логически не структурирован, выводы и результаты исследования обоснованы.	25
Отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены ошибки в их формулировке и оформлении,	20
Отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены неточности в их формулировке.	15
Отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы и грамотно оформлены, являются практически значимыми.	10

Шкала оценивания доклада о практике

Критерии оценивания	Баллы
В полной мере раскрыты все необходимые направления, проявил аналитические и творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании материала, подготовил чёткий и емкий доклад, дающий возможность оценить объект практики и результаты работы студента по итогам прохождения практики	7
В достаточной степени осветил основные направления, обнаружил аналитические способности в понимании, изложении и практическом использовании материала, подготовил доклад, дающий возможность оценить объект практики и результаты работы студента по итогам прохождения практики	5
Удовлетворительно осветил необходимые направления, подготовил доклад, не дающий полной возможности оценить объект практики и результаты работы студента по итогам прохождения практики	3

Шкала оценивания презентации

Критерии оценивания	Баллы
Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	5
Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	3

Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	2
Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций магистрантов производится по 10-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	10
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	7-9
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	5-8
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	0-4

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

Задания для опроса:

1. Назовите и раскройте основное содержание нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность организации – базы прохождения практики.
2. Какие методики возможно использовать при проведении психологических исследований в организации по теме Вашего диссертационного исследования?
3. Что является определяющим для выбора психодиагностического инструментария при планировании практического исследования?
4. Раскройте суть положений должностной инструкции практического психолога в организации по месту прохождения практики.
5. Охарактеризуйте основные положения организационной культуры организации, а также раскройте миссию и задачи организации – базы практики.
6. Представьте выявленные Вами положения системы мотивирования и стимулирования эффективного и результативного труда персонала организации, где Вы проходили практику?
7. Как бы Вы охарактеризовали социально-психологический климат трудового коллектива, где Вы проходили практику?
8. Назовите практические материалы к вашему диссертационному исследованию, которые Вы подобрали при прохождении преддипломной практики.
9. Методы оценки персонала, используемые в организации.
10. Система мотивации и стимулирования труда в организации.
11. Особенности управления конфликтами в трудовом коллективе.
12. Профессиональные стандарты в области организационной психологии.
13. Роль организационного психолога в процессе адаптации новых сотрудников.
14. Методы профилактики профессионального выгорания персонала.
15. Особенности работы психолога с управленческой командой организации.
16. Требования к психологической службе организации и её документационному обеспечению.

Индивидуальные задания для прохождения практики

1. Проведение практического эмпирического исследования, анализ полученных данных и их статистическая обработка:

- Осуществить подбор и обоснование психодиагностического инструментария, адекватного цели и гипотезе магистерского исследования.
- Организовать и провести сбор эмпирических данных на репрезентативной выборке сотрудников организации с использованием выбранных методик (опросники, тесты, проективные методы).
- Выполнить первичную обработку сырых данных: кодификацию ответов, построение электронной матрицы данных в программах MS Excel или SPSS.
- Провести математико-статистический анализ: расчет описательных статистик, корреляционный анализ (Пирсона/Спирмена), сравнительный анализ с использованием параметрических и непараметрических критериев (t-Стьюдента, U-Манна-Уитни, H-Краскела-Уоллиса), при необходимости — факторный или регрессионный анализ.
- Осуществить качественную интерпретацию полученных статистических результатов, сформулировать эмпирические выводы и сопоставить их с теоретическими положениями исследования.

2. Систематизация и обобщение материалов по практической части выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации):

- Структурировать и обработать всю совокупность собранных эмпирических материалов в логике диссертационного исследования.
- Подготовить аналитический обзор практических данных, включающий описание организации, характеристику выборки, этапов исследования и процедур диагностики.
- Оформить текстовые фрагменты практической главы ВКР: разделы, посвященные организации и методам исследования, а также содержательному анализу результатов.
- Сопоставить полученные эмпирические данные с результатами научных исследований, представленных в отечественной и зарубежной литературе, обобщить сходства и различия.
- Сформулировать выводы по результатам эмпирического исследования как основу для последующего практического внедрения.

3. Подготовка практических рекомендаций по устранению или минимизации эмпирически выявленных проблем в организации:

- Выявить и содержательно описать проблемные зоны в организационно-психологическом климате, системе мотивации, коммуникации или управленческой культуре на основании интерпретированных эмпирических данных.
- Разработать научно обоснованные практические рекомендации, направленные на устранение выявленных дефицитов, снижение уровня организационного стресса, повышение вовлеченности и лояльности персонала.
- Определить мишени психологического воздействия и предложить конкретные форматы работы: тренинговые программы, фасилитационные сессии, корректирующие мероприятия в системе управления персоналом.
- Оформить рекомендации в виде управленческой записки или проекта организационных изменений, адресованных руководству и службе управления персоналом.
- Представить аргументированный прогноз эффективности внедрения предложенных рекомендаций с оценкой ожидаемых социально-психологических и экономических эффектов.

4. Выполнение функциональных обязанностей организационного психолога при сопровождении исследовательского процесса:

- Осуществлять практическую деятельность в статусе организационного психолога под непосредственным руководством и контролем руководителя службы управления персоналом (отдела кадров) организации.
- Принимать участие в текущих кадровых процедурах (собеседования, адаптационные встречи, оценочные сессии) в соответствии с производственным графиком и планом работы практики.
- Сопровождать процесс исследования: информировать сотрудников о целях и задачах диагностики, обеспечивать соблюдение этических принципов (информированное согласие, конфиденциальность, добровольность участия).
- Взаимодействовать с руководителем практики от организации (преподавателем-руководителем практики) в вопросах корректировки диагностических процедур, разрешения организационных сложностей и промежуточной отчетности.
- Вести дневник практики с фиксацией всех видов выполненных профессиональных действий, отражающих освоение компетенций организационного психолога.
- Подготовить итоговый отчет по практике, отражающий как научно-исследовательские, так и прикладные аспекты деятельности, с представлением всех первичных материалов, аналитических таблиц и проектов рекомендаций.

5. Публичная презентация и защита результатов:

- Подготовить устную презентацию и мультимедийный материал (PowerPoint) для защиты отчета по практике перед научным руководителем и членами кафедры.
- Представить результаты эмпирического исследования на внутриорганизационном совещании (при согласовании с руководителем от организации) для получения обратной связи от HR-службы и топ-менеджмента.

Перечень тем презентации

1. Общая характеристика организации – базы практики: сфера деятельности, масштаб, миссия и стратегические приоритеты.

2. Организационно-штатная структура: состав подразделений, численность персонала, функциональная иерархия.

3. Кадровый состав организации: анализ по полу, возрасту, стажу, образованию и профессиональному профилю сотрудников.

4. Система управления организацией: тип организационной структуры (линейная, функциональная, матричная).

5. Стили руководства и управленческая культура: характеристика моделей управления на разных уровнях иерархии.

6. Внутренние коммуникации и информационные потоки: вертикальные и горизонтальные связи между подразделениями.

7. Нормативно-правовая база деятельности психолога в организации: Трудовой кодекс, профессиональные стандарты, локальные акты.

8. Должностные обязанности и зона ответственности организационного психолога (на материалах базы практики).

9. Этические принципы профессиональной деятельности психолога: конфиденциальность, информированное согласие, добровольность участия.

10. Основные направления работы организационного психолога с персоналом: подбор, адаптация, оценка, обучение, сопровождение.

11. Психодиагностический инструментарий, применяемый в организации: обзор методик и критерии их выбора.

12. Организация и процедура эмпирического исследования: этапы, выборка, гипотеза, диагностический план.

13. Результаты первичной диагностики: описательные статистики по исследуемым психологическим показателям.

14. Корреляционный анализ взаимосвязей между исследуемыми переменными.

15. Сравнительный анализ психологических характеристик различных категорий персонала (по полу, возрасту, стажу, должности).

16. Выявленные проблемные зоны в социально-психологическом климате и внутриорганизационных коммуникациях.

17. Интерпретация эмпирических данных в контексте теоретической модели исследования.

18. Практические рекомендации по оптимизации социально-психологического климата в организации.

19. Программа психологического сопровождения персонала: тренинги, профилактика стресса, система адаптации, оценка эффективности.

20. Общие выводы по итогам практики: соотношение полученных результатов с целями ВКР и перспективы внедрения рекомендаций.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тесты закрытого типа (один выбор) — вопросы 1–5

1. Основной документ, регламентирующий деятельность организационного психолога в организации, — это:

- a) Устав организации
- b) Должностная инструкция
- c) Коллективный договор
- d) Правила внутреннего трудового распорядка

2. Метод диагностики, позволяющий оценить уровень удовлетворённости трудом персонала, — это:

- a) Тест Люшера
- b) Анкета удовлетворённости трудом
- c) Проективные техники
- d) Тест интеллекта

3. Основная цель адаптации новых сотрудников в организации — это:

- a) Снижение затрат на подбор персонала
- b) Быстрое включение в трудовой процесс и приобщение к культуре организации
- c) Повышение заработной платы
- d) Сокращение штата

4. Под «психологическим климатом» в коллективе понимается:

- a) Температура в рабочем помещении
- b) Преобладающий эмоциональный настрой и характер взаимоотношений в группе
- c) Уровень квалификации сотрудников
- d) Финансовое состояние организации

5. К этическим принципам деятельности организационного психолога НЕ относится:

- a) Конфиденциальность информации
- b) Компетентность
- c) Максимальная прибыль для организации
- d) Ответственность перед клиентом

Тесты закрытого типа (множественный выбор) — вопросы 6–10

6. К основным направлениям деятельности организационного психолога относятся:

- a) Диагностика кадрового потенциала
- b) Проведение тренингов и обучающих программ

- с) Ведение бухгалтерского учёта
- д) Консультирование руководства и сотрудников

7. К методам оценки персонала, используемым в организации, относятся:

- а) Ассесмент-центр
- б) Тестирование
- с) Интервью
- д) Инвентаризация имущества

8. К элементам корпоративной культуры организации относятся:

- а) Миссия организации
- б) Корпоративные традиции и ритуалы
- с) Бухгалтерский баланс
- д) Стиль руководства

9. К профессионально важным качествам организационного психолога относятся:

- а) Коммуникабельность
- б) Эмпатия
- с) Навыки анализа и интерпретации данных
- д) Знание юриспруденции

10. К способам работы психолога с персоналом организации относятся:

- а) Групповые тренинги
- б) Индивидуальные консультации
- с) Производственные собрания
- д) Разработка систем мотивации и стимулирования

Тесты на установление соответствия — вопросы 11–15

11. Соответствие между методом работы организационного психолога и его характеристикой:

- | а) Тренинг | 1) Диалог для решения рабочей проблемы |
- | б) Консультация | 2) Групповое обучение навыкам |
- | с) Диагностика | 3) Оценка психологических характеристик |

12. Соответствие между элементом мотивации персонала и его характеристикой:

- | а) Материальная мотивация | 1) Признание заслуг, грамоты, благодарности |
- | б) Нематериальная мотивация | 2) Премия, надбавка к окладу |
- | с) Карьерный рост | 3) Повышение в должности |

13. Соответствие между этапом адаптации персонала и его задачей:

- | а) Первичная адаптация | 1) Самостоятельное выполнение обязанностей |
- | б) Вторичная адаптация | 2) Ознакомление с правилами и коллективом |
- | с) Полная адаптация | 3) Смена должности или подразделения |

14. Соответствие между видом конфликта в организации и его характеристикой:

- | а) Внутриличностный конфликт | 1) Между группами сотрудников |
- | б) Межличностный конфликт | 2) Противоречие внутри одного человека |
- | с) Межгрупповой конфликт | 3) Противоречие между двумя сотрудниками |

15. Соответствие между нормативным документом и его содержанием:

- | а) Должностная инструкция | 1) Стратегические цели организации |
- | б) Миссия организации | 2) Права и обязанности специалиста |
- | с) Положение о персонале | 3) Нормы поведения и работы с персоналом |

Тесты на установление правильной последовательности — вопросы 16–20

16. Последовательность этапов проведения психологического исследования в организации:

1. Интерпретация полученных данных
2. Сбор эмпирических данных
3. Постановка цели и задач исследования
4. Выбор методов и методик исследования

17. Последовательность этапов адаптации нового сотрудника в организации:

1. Включение в трудовой процесс и выполнение обязанностей
2. Ознакомление с организацией, правилами и коллективом
3. Полная интеграция в коллектив
4. Прохождение испытательного срока

18. Последовательность этапов проведения тренинга с персоналом:

1. Основная часть (упражнения, практические задания)
2. Разогрев (знакомство, настрой на работу)
3. Рефлексия (обсуждение результатов)
4. Завершение (заключительное слово, обратная связь)

19. Последовательность этапов управления конфликтом в организации:

1. Урегулирование и разрешение конфликта
2. Анализ причин и факторов возникновения
3. Принятие решения и его реализация
4. Выявление и диагностика конфликта

20. Последовательность этапов проведения аттестации персонала:

1. Оформление и утверждение результатов аттестации
2. Проведение оценочных процедур
3. Подготовка пакета документов
4. Утверждение графика и плана аттестации

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ (10 задач)

Задача 1.

В организации наблюдается высокая текучесть кадров в отделе продаж. Сотрудники жалуются на высокую нагрузку, отсутствие карьерного роста и признания со стороны руководства.

Вопрос: Какие диагностические мероприятия следует провести организационному психологу? Предложите программу исследования и перечень рекомендаций.

Задача 2.

Руководитель организации обращается к психологу с запросом на проведение командообразующего тренинга. Коллектив разобщён, между отделами регулярно возникают конфликты, сотрудники не взаимодействуют друг с другом.

Вопрос: Какова оптимальная структура тренинга по командообразованию? Какие задачи должен решить данный тренинг?

Задача 3.

В отделе психолог провёл исследование психологического климата. Результаты показали высокий уровень тревожности и низкую сплочённость коллектива, высокую конфликтность.

Вопрос: Какие мероприятия по оптимизации психологического климата можно предложить руководству и сотрудникам?

Задача 4.

При проведении аттестации персонала выявлено, что несколько сотрудников не соответствуют занимаемым должностям по уровню профессиональных компетенций.

Вопрос: Какова роль организационного психолога в принятии кадровых решений по итогам аттестации? Предложите варианты работы с этими сотрудниками.

Задача 5.

В организации внедряется новая система оплаты труда, вызывающая активное сопротивление со стороны персонала. Сотрудники не понимают новых правил, боятся снижения доходов.

Вопрос: Какие задачи должен решить организационный психолог на этапе организационных изменений?

Задача 6.

Молодой специалист, пришедший на работу в организацию, испытывает серьёзные

трудности в общении с коллегами, нарушает корпоративные нормы поведения, не принимает конструктивную критику.

Вопрос: Какие направления работы психолога помогут эффективной адаптации нового сотрудника?

Задача 7.

Руководитель отдела жалуется на снижение производительности труда, считая, что сотрудники не заинтересованы в работе. Проведённая диагностика показывает, что система мотивации в организации отсутствует, сотрудники не понимают целей и задач.

Вопрос: Как организационный психолог может выстроить эффективную систему мотивации персонала?

Задача 8.

В коллективе нарастает конфликт между «старожилами» и новыми сотрудниками. Опытные работники не принимают новшества, которые предлагают молодые специалисты, считая их неопытными и некомпетентными.

Вопрос: Какова оптимальная стратегия урегулирования межпоколенческого конфликта в коллективе?

Задача 9.

Психолог проводит диагностику для выявления кандидатов на руководящую должность. Необходимо объективно оценить управленческий потенциал нескольких претендентов.

Вопрос: Какие методы оценки управленческого потенциала наиболее эффективны в данной ситуации?

Задача 10.

После проведения тренинга по развитию коммуникативных навыков сотрудники демонстрируют рост активности и улучшение взаимодействия, но через месяц эффект заметно снижается.

Вопрос: Как объективно оценить результативность тренинга и закрепить полученные навыки у сотрудников?

ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ (10 вопросов)

Вопрос 1.

Документ, закрепляющий права, обязанности и ответственность организационного психолога, называется _____.

Вопрос 2.

Процесс приспособления нового сотрудника к условиям работы, корпоративной культуре и коллективу называется _____.

Вопрос 3.

Комплекс мероприятий по оценке профессиональных качеств сотрудников, проводимый специальной комиссией, называется _____.

Вопрос 4.

Система ценностей, норм, правил поведения и традиций, принятая в организации, называется _____.

Вопрос 5.

Преобладающий эмоциональный настрой в коллективе, определяющий характер взаимоотношений и самочувствие сотрудников, называется _____.

Вопрос 6.

Совокупность методов и мероприятий, направленных на повышение сплочённости и эффективности команды, называется _____.

Вопрос 7.

Сознательное или бессознательное противостояние интересов, целей или позиций сторон в организации называется _____.

Вопрос 8.

Документ, определяющий миссию, стратегические цели и основные направления деятельности организации, называется _____.

Вопрос 9.

Метод группового активного обучения, направленный на развитие практических навыков и компетенций сотрудников, называется _____.

Вопрос 10.

Процесс своевременного выявления и предупреждения возможных психологических проблем в коллективе организации называется _____.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры выполнения всех видов работ, предусмотренные по практике, в том числе дневник и отчет по практике.

Оценка качества учебной работы студентов по прохождению практики оценивается в баллах, и носит накопительный характер. Баллы суммируются в течение прохождения практики, включают в себя: устный опрос, написание отчета, написание дневника, доклад о прохождении практики, презентация. По сумме накопленных баллов выставляется итоговая оценка.

Дневник оформляется в соответствии с формой, приведенной в Приложении 1.

Требования к докладу

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент демонстрирует те или иные навыки и знания, полученные в процессе прохождения практики. Подготовка докладов предполагается по результатам прохождения практики. Для доклада магистранту предоставляется не более 10 минут, что соответствует 4-4,5 страницам обычного текста размера шрифта 12, набранного с межстрочным интервалом 1,5.

Требования к презентации

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению. Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой, который выставляется руководителем научно-исследовательской работы по сумме набранных магистрантом баллов в процессе прохождения научно-исследовательской работы.

Итоговая шкала оценивания результатов прохождения практики

Баллы	Оценивание по пятибалльной шкале
81 – 100	отлично
61 – 80	хорошо
41 – 60	удовлетворительно
0 – 40	неудовлетворительно

7. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение практики

7.1 Основная литература

1. Комиссаров В.В. Математические методы в психологии : учебное пособие / Комиссаров В.В., Комиссарова Н.В.. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 130 с. — ISBN 978-5-7782-3336-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91231.html> (дата обращения: 01.03.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Лапаева М.Г. Методология научных исследований : учебное пособие / Лапаева М.Г., Лапаев С.П.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 249 с. — ISBN 978-5-7410-1791-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78787.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
3. Математические методы в психологии : учебное пособие. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 112 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75582.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
4. Методы научных исследований : учебно-методическое пособие / . — Орел : Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИБ), 2019. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/95404.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
5. Михалкин Н.В. Методология и методика научного исследования : учебное пособие для аспирантов / Михалкин Н.В.. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 272 с. — ISBN 978-5-93916-548-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/65865.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
6. Пещеров Г.И. Методология научного исследования : учебное пособие / Пещеров Г.И., Слоботчиков О.Н.. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2017. — 312 с. — ISBN 978-5-9500469-0-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/77633.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
7. Психология труда, инженерная психология и эргономика[Электронный ресурс]: учебник для вузов в 2-х ч. /под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — М.: Юрайт, 2017. — 351 с. Режим доступа:
<https://biblio-online.ru/viewer/3495C678-F871-41E4-8508-9EFBBCEEB508#page/1>
<https://biblio-online.ru/viewer/DF3CACA0-C33D-4A5C-9896-1E6853903A32#page/1>
8. Пустынникова Е.В. Методология научного исследования : учебное пособие / Пустынникова Е.В.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 126 с. — ISBN 978-5-4486-0185-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71569.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/71569>.
9. Скорнякова А.Ю. Методика применения математических методов в психологии и педагогике : практикум / Скорнякова А.Ю.. — Пермь : Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2016. — 49 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/70640.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
10. Тонышева Л.Л. Методы и организация научных исследований: теоретические основы и практикум : учебное пособие / Тонышева Л.Л., Кузьмина Н.Л., Чейметова В.А.. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 204 с. — ISBN 978-5-9961-2124-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101416.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
11. Щербакова Е.В. Методы и средства научных исследований : учебное пособие / Щербакова Е.В., Ольховатов Е.А.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 122 с. — ISBN 978-5-4497-0574-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/96558.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/96558>.

7.2 Дополнительная литература

1. Бондаренко, В.В. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 304 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=478432>
2. Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Григорян Е.С., Юрасов И.А. - М.: Дашков и К, 2016. - 248 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=556394>
3. Ильин, В. А. Психология лидерства [Электронный ресурс]: учебник для вузов. — М. : Юрайт, 2018. — 311 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/C2E11CDE-A6E0-42C9-BC15-71F94F5D075A.
4. Колесников, А.В. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — М. : Юрайт, 2018. — 167 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/BDF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7.
5. Мансуров, Р.Е. Настольная книга директора по персоналу [Электронный ресурс]: практ. пособие. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2014. — 384 с. - Режим доступа: [https://biblio-online.ru/viewer/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED#/](http://biblio-online.ru/viewer/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED#/)
6. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2017. — 470 с. - Режим доступа: [https://biblio-online.ru/viewer/E5691066-A193-4337-B66A-560377C7376A#page/1](http://biblio-online.ru/viewer/E5691066-A193-4337-B66A-560377C7376A#page/1)
7. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=882340>
8. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2018. — 255 с. - Режим доступа: [https://biblio-online.ru/viewer/A49FECB9-B8EE-4736-8714-450457BD2C55#page/1](http://biblio-online.ru/viewer/A49FECB9-B8EE-4736-8714-450457BD2C55#page/1)
9. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2017. — 212 с. Режим доступа: [https://biblio-online.ru/viewer/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682#page/1](http://biblio-online.ru/viewer/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682#page/1)

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://psyjournals.ru> (электронный журнал «Психологическая наука и образование»)
2. <http://sincom.ru/content/reforma/index1.htm> - специализированный образовательный портал «Инновации в образовании»
3. <http://www.mcko.ru/> - Московский центр качества образования
4. www.azps.ru/handbook (психологический словарь)
5. www.edu.ru (федеральный портал «Российское образование»)
6. www.iovrao.ru/?c=61 – научно-педагогический журнал «Человек и образование»
7. www.museum.edu.ru (российский общеобразовательный портал)
8. www.psychedu.ru (электронный журнал "Психологическая наука и образование")
9. www.rospsy.ru (сайт Федерации психологов образования России)
10. www.rspu.edu.ru/university/publish/pednauka/index.htm – журнал «Педагогическая наука и образование»

11. <http://elibrary.ru>. Научная электронная библиотека LIBRARY.RU.

8. Информационные технологии, используемые в ходе выполнения производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики)

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. Материально-техническое обеспечение производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики)

Необходимо следующее материально-техническое обеспечение: кабинеты, учебно-наглядные пособия, учебные пособия, учебно-методические пособия, доступ к «Интернет-ресурсам».

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования

**«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)**

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

ДНЕВНИК СТУДЕНТА ПО производственной практике (научно-исследовательской
(квалификационной) практике)

Студент(ка) _____
(имя, отчество, фамилия)

форма обучения _____ курса _____ группы _____
программы _____
квалификации (степени) _____

направляется на производственную практики (научно-исследовательскую
(квалификационную) практику)
в (на) _____

(организация, предприятие, адрес)

Период производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной)
практики)

с «__» _____ 20__ г.

по «__» _____ 20__ г.

Руководитель производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной)
практики) от ГУП _____

(должность, ученая степень, звание, имя, отчество, фамилия)

Кафедра _____
Телефон _____ e-mail _____

Руководитель производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной)
практики) от организации _____

(должность, имя, отчество, фамилия)

ОТМЕТКА ОРГАНИЗАЦИИ (ПРЕДПРИЯТИЯ)

Прибыл в организацию «__» _____ 20__ г.

Выбыл из организации «__» _____ 20__ г.

М.П.

(должность)

(личная подпись, ФИО)

Цель производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) _____

Задачи производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) _____

Индивидуальное задание на научно-исследовательскую работу производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) _____

График (этапы) осуществления производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики)

№ п/п	Наименование этапа производственной практики (научно- исследовательской (квалификационной) практики)	Вид работ	Срок прохождения этапа производственной практики (научно- исследовательской (квалификационной) практики)

Руководитель производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики) от организации _____ / _____

Дата	Краткое описание выполненной работы	Ход выполнения производственной практики (научно-исследовательской (квалификационной) практики)	Отметка о качестве выполненной работы