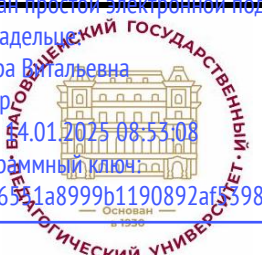



Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Щёкина Вера Витальевна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 04.01.2025 08:53:08  
Уникальный программный ключ:  
a2232a55137e576311a8999b1190892af5989#2042053606175a434e57769

	<b>МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>
	<b>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Благовещенский государственный педагогический университет»</b>
	<b>ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА Рабочая программа дисциплины</b>

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан факультета  
педагогики и психологии  
ФГБОУ ВО «БГПУ»  
  
А.А. Клещкина  
«23» мая 2024 г.

**Рабочая программа производственной практики  
ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ**

**Направление подготовки**

**44.04.02 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**Профиль «ЗАЩИТА ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ДЕТЕЙ»**

**Уровень высшего образования**

**МАГИСТРАТУРА**

**Принята на заседании кафедры педагогики и психологии  
(протокол № 8 от «23» мая 2024 г.)**

**Благовещенск 2024**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....</b>	<b>3</b>
<b>2 СТРУКТУРА ПРАКТИКИ И ЕЁ СОДЕРЖАНИЕ .....</b>	<b>5</b>
<b>3 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ.....</b>	<b>6</b>
<b>4 ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ.....</b>	<b>7</b>
<b>5 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА.....</b>	<b>8</b>
<b>6 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ .....</b>	<b>10</b>
<b>7 ОСОБЕННОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....</b>	<b>11</b>
<b>8 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ЭЛЕКТРОННЫХ РЕСУРСОВ.....</b>	<b>11</b>
<b>9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА .....</b>	<b>11</b>
<b>10 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ .....</b>	<b>11</b>
<b>11 ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>14</b>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**1.1 Вид практики:** производственная.

**1.2 Тип практики:** проектно-технологическая

**1.3 Цель и задачи практики:** является формирование и развитие профессиональных знаний в сфере защиты прав и интересов детей, закрепление полученных теоретических знаний по дисциплинам магистерской программы, овладение необходимыми профессиональными компетенциями. Производственная практика призвана дать обучающимся опыт профессиональной деятельности, создать условия для формирования его профессиональных компетенций в области психолого-педагогической деятельности.

**1.4 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесённых с планируемыми результатами освоения ООП: УК-1, УК-2, ОПК- 8, ПК-2**

**УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, **индикаторами** достижений которого является:

- УК 1.1 Выявляет проблемную ситуацию в процессе анализа проблемы, определяет этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов
- УК 1.2 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации
- УК 1.3 Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации на основе системного подхода, оценивает их преимущества и риски
- УК 1.4 Грамотно, логично, аргументированно формулирует собственные суждения и оценки. Предлагает стратегию действий
- УК 1.5 Определяет и оценивает практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации

**УК-2-** Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, индикаторами достижений которого является:

- УК 2.1 Выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта
- УК 2.2 Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта
- УК 2.3 Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
- УК 2.4 Качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время. Оценивает риски и результаты проекта
- УК 2.5 Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проект

**ОПК-8.** - Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований

- ОПК 8.1 знает основные принципы и процедуры научного исследования; методы критического анализа и оценки научных достижений и исследований в области психолого-

педагогической практики; основные этапы планирования и реализации научного исследования в области психолого-педагогических проблем; технологии социального проектирования, моделирования и прогнозирования; методы математической статистики

- ОПК 8.2 разрабатывает методологически обоснованную программу научного исследования; организовать научное исследование в области психолого-педагогической практики; применять методы математической статистики для обработки результатов исследований; осуществлять подготовку обзоров, аннотаций, отчетов, аналитических записок, профессиональных публикаций, информационных материалов по результатам исследовательских работ; представлять результаты, выступать с сообщениями и докладами по тематике проводимых исследований.

- ОПК 8.3 Владеет умениями проведения исследований с учетом этических и эмпирических ограничений, накладываемых спецификой психолого-педагогического знания; осуществлением обоснованного выбора методов для проведения научного исследования; опытом проведения научного исследования в профессиональной деятельности; современными технологиями организации сбора, обработки данных; основными принципами проведения научных исследований.

**ПК-2** – Способен осуществлять психологическую экспертизу (оценку) комфортности и безопасности образовательной среды образовательных организаций **индикаторами** достижений которого является:

- ПК-2.1. Знает: современные теории проектирования образовательных систем, методы психолого-педагогической диагностики, используемые в мониторинге оценки качества результатов и содержания образовательного процесса.

- ПК- 2.2. Умеет: осуществляет психологическую экспертизу программ развития образовательной организации с целью определения степени безопасности и комфортности образовательной среды

- ПК- 2.3. Владеет: приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей), педагогов, преподавателей и администрации образовательной организации

- ПК – 2.4 Владеет методами психологической оценки параметров образовательной среды, в том числе ее безопасности и комфортности, и образовательных технологий

- ПК- 2.5 Разрабатывает пути совершенствования образовательного процесса совместно с педагогическим коллективом

В результате изучения дисциплины студент должен

**знать:**

- фундаментальные положения системного подхода в сфере образования, методы психолого-педагогического исследования;
- особенности организации межличностных контактов, общения (в том числе, в поликультурной среде) и совместной деятельности участников образовательных отношений;
- риски образовательной среды и комплексные мероприятия по их предупреждению и преодолению;

**уметь:**

- проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в профессиональной деятельности;

- анализировать и прогнозировать риски образовательной среды, планировать комплексные мероприятия по их предупреждению и преодолению;

**владеть:**

- приемами представления результатов исследовательских работ, выступление с сообщениями и докладами по тематике проводимых исследований;
- технологиями разработки программ по формированию комфортной и безопасной образовательной среды.

**1.5 Место практики в структуре ОПП:** Проектно-технологическая (производственная) практика относится к обязательной части «Практика» Б2. О.02 (П). Для освоения программы студенты используют знания, умения, навыки, сформированные в процессе обучения в вузе при освоении базовых дисциплин.

**1.6 Способ и форма проведения практики:** практика проводится на базе кафедры психологии психолого-педагогического факультета ФГБОУ ВО «БГПУ».

**1.7 Объем практики:** объем «Проектно-технологической (производственной) практики» составляет 6 зачетные единицы.

Проверка знаний осуществляется индивидуально.

**Объем дисциплины и виды учебной деятельности (заочная форма обучения)**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
Общая трудоемкость	216	3(2 курс)
Самостоятельная работа	212	
Вид итогового контроля		Зачет с оценкой (4 час.)

## 2 СТРУКТУРА ПРАКТИКИ И ЕЁ СОДЕРЖАНИЕ

### 2.1. Структура практики и ее содержание (заочно)

№ этапа	Наименование этапа практики/содержание этапа практики	Всего часов	Контактная работа	Самостоятельная работа	Виды работ
1	Организационный				
	Инструктаж по учебной практике, получение индивидуального задания, ознакомление с программой практики.	12	2	10	1. Ознакомление с целями, задачами и содержанием производственной практики; установление графика консультаций, видов отчетности и сроков их представления.
2	Основной				
	1. Осуществление психолого-педагогического исследования в сфере организации и управления образовательной средой 2. Разработка проекта по формированию комфортной и безопасной образовательной среды	182	2	180	1. Организация и проведение диагностического психолого-педагогического исследования. 2. Обработка полученных данных, осуществление качественного и статистического анализа результатов психолого-педагогического исследования. 3. Разработка проекта по формированию комфортной и безопасной образовательной среды на основе результатов проведенного исследования.
3	Заключительный				
	Представление результатов исследования и проектной деятельности в виде отчета по практике	22	2	20	1. Подготовка отчетной документации. 2. Оформление отчета в соответствии с требованиями.

					3. Представление отчета руководителю практики в заданные сроки
	<b>Итого</b>	<b>216</b>	<b>6</b>	<b>210</b>	

### **3 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ**

**Рекомендации по освоению программы практики:** при работе с настоящей программой следует учитывать, что предложенный материал строится на знаниях базовых основ психологии и требует актуализации знаний по разным предметам. В связи с этим необходимо осуществлять систематизацию и анализ знаний по дисциплинам.

Прежде чем приступить к выполнению заданий практики, необходимо тщательно ознакомиться с целями, задачами, содержанием производственной практики, а также установленным графиком консультаций, видами отчетности и сроками их предоставления. При выполнении проектной деятельности целесообразно провести эмпирическое исследование для выделения актуальных проблем образовательной среды, провести теоретический анализ современных научных исследований по выделенной проблеме.

#### **Советы по подготовке отчета по практике:**

При подготовке к зачету особое внимание следует обратить на следующие моменты:

Обязательным условием допуска студента к зачету является выполнение всех заданий практики, предоставление полной отчетной документации. Выполняя работу по заданию практики, магистранты могут использовать, кроме рекомендуемой литературы, дополнительные источники. В процессе практики необходимо помимо предложенной литературы постоянно обращаться к психологическим словарям и справочникам. Необходимо знать точные определения основных научных понятий, рассматриваемых при выполнении практических заданий.

Перед выполнением заданий по практике рекомендуется продумать и составить подробный план работы; подготовить необходимые к работе стимульные материалы, используя знания по психодиагностике и методологии психологии.

При разработке проекта по созданию комфортной и безопасной образовательной среды необходимо опираться на знания, полученные в ходе предшествующей учебной деятельности и учебной практики.

### **4 ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ**

Формой отчетности является итоговый письменный отчет

Требования к составлению отчета о прохождении учебной практики

1. В ходе практики студент составляет итоговый письменный отчет. Цель отчета – показать степень полноты выполнения студентом программы и заданий производственной практики.

2. Объем отчета 5-15 страниц без приложения. Таблицы, схемы, диаграммы, чертежи размещаются в приложении. Список документов, литературы, нормативных и инструктивных материалов в основной объем отчета не включаются.

3. Отчет о практике должен содержать:
- титульный лист;
  - задание на производственную практику (приложение 1);
  - оглавление (содержание);
  - основную часть (изложение материала по разделам в соответствии с заданием);
  - приложения (при наличии);
  - список использованных источников (нормативные документы, специальная литература и т.п.).
4. Отчет по практике должен быть набран на компьютере и правильно оформлен:
- в оглавлении должны быть указаны все разделы и подразделы отчета и страницы, с которых они начинаются;
  - разделы и подразделы отчета должны быть соответственно выделены в тексте;
  - обязательна сплошная нумерация страниц, таблиц, рисунков и т.д., которая должна соответствовать оглавлению;
  - отчет брошюруется в папку.

По окончании практики отчет сдается на кафедру для его регистрации. Руководитель практики проверяет и подписывает отчет, дает заключение о полноте и качестве выполнения программы и задания по практике, выставляет оценку - (зачет с оценкой).

## 5 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА

### 5.1 Оценочные средства, показатели и критерии оценивания компетенций

Индекс компетенции	Оценочное средство	Показатели оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций
УК-1 УК-2 ОПК-8 ПК-2	Отчет, письменное сообщение	Низкий (не удовлетворительно)	1. Информационная недостаточность, неадекватность 2. Несоответствие материала теме, плану, заданию практики. 3. Не соответствие стиля и языка изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение используемых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат. 4. Оформление, не соответствует нормам и требованиям, предъявляемым к представлению материалов практики.
		Пороговый (удовлетворительно)	1. Информационная недостаточность.



			<p>1. Не полное соответствие материала теме, плану, заданию практики.</p> <p>2. Не полное соответствие стиля и языка изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение используемых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат.</p> <p>4. Оформление, в целом, соответствует нормам и требованиям, предъявляемым к представлению материалов практики.</p>
		Базовый (хорошо)	<p>1. Информационная достаточность, адекватность исследовательских материалов.</p> <p>2. Соответствие материала теме, плану, заданию практики.</p> <p>2. Незначительные ошибки в соответствии стиля и языка изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение используемых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат.</p> <p>4. Оформление, соответствует нормам и требованиям, предъявляемым к представлению материалов практики.</p>
		Высокий (отлично)	<p>1. Информационная достаточность, полная адекватность.</p> <p>3. Полное соответствие материала теме, плану, заданию практики.</p> <p>2. Стиль и язык изложения соответствующий требованиям (целесообразное использование терминологии, пояснение используемых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат.</p> <p>3. Оформление, соответствует всем нормам и требованиям, предъявляемым представлению материалов практики.</p>

--	--	--	--

## 5.2 Промежуточная аттестация студентов по практике

Промежуточная аттестация является проверкой всех знаний, навыков и умений студентов, приобретённых в процессе прохождения практики. Формой промежуточной аттестации по практике является зачёт с оценкой

Для оценивания результатов прохождения практики применяется следующие критерии оценивания.

Оценка «отлично» ставится студенту, который выполнил в срок и на высоком уровне весь намеченный план работы, требуемый программой практики, обнаружил умение правильно определять и эффективно осуществлять психолого-педагогические задачи, способы и результаты их решений, проявлял в работе самостоятельность, творческий подход, высокий уровень психолого-педагогической подготовки, грамотно оформил и сдал в намеченный срок отчетную документацию о прохождении практики.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который полностью выполнил намеченную на период практики программу работы, грамотно оформил и сдал в намеченный срок отчетную документацию о прохождении практики, обнаружил умение определять психолого-педагогические и управленческие задачи и способы их решения, проявлял инициативу, однако не смог в полной мере раскрыть отдельные аспекты одного или нескольких разделов плана производственной практики.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который выполнил программу практики и сдал в намеченный срок отчетную документацию о прохождении практики, но не проявил глубокого знания основных психолого-педагогических аспектов образовательной деятельности, не смог в полной мере применить их на практике, а также допустил ошибки в оформлении отчета о практике.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не выполнил (либо не полностью выполнил) задание программы практики. Отчет о выполненной работе оформлен с нарушением требований. Во время прохождения практики проявлял неоднократно недисциплинированность (не являлся на консультации к научному руководителю, не предъявлял заранее материалов исследований, не сдал в установленные сроки необходимую документацию).

## 6 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**Информационные технологии** — обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам, увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки, объективного контроля и мониторинга знаний студентов.

В образовательном процессе по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- Университетская электронная система тестирования.

- Система дистанционного образования на основе оболочки Moodle, позволяющая создавать учебные курсы в электронном виде.
- Система электронного обучения (СЭО) ФГБОУ ВО «БГПУ».
- Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»
- Мультимедийное сопровождение лекций и практических занятий.
- Комплект электронных презентаций по темам.

## **7 ОСОБЕННОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья применяются адаптивные образовательные технологии в соответствии с условиями, изложенными в разделе «Особенности организации образовательного процесса по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» основной образовательной программы (использование специальных учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь и т.п.) с учётом индивидуальных особенностей обучающихся.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья практика организуется с учётом рекомендаций медико-социальной экспертизы. При необходимости создаются специальные рабочие места в соответствии с характером имеющихся нарушений.

## **8 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ЭЛЕКТРОННЫХ РЕСУРСОВ**

1. Борытко, Н.М. Методология и методы психолого – педагогических исследований: учеб. пособие для студ. Вузов / Н.М. Борытко, А.В. Моложавенко, И.А. Соловцова; ред. Н.М. Борытко, 2008. – 319 с. (32 экз.)
2. Давыдов, В.П. Методология и методика психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. Вузов / В.П. Давыдов, 2006. – 127 с.(10 экз.)
3. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. Вузов / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – 6-е изд., стер. – М. : Академия, 2010. – 206, [1] с. – (Высшее профессиональное образование)(70 экз.)
4. Кожухар, В.М. Основы научных исследований : учеб. пособие / В. М. Кожухар. - М.: Дашков и К°, 2010, 2012. - 216 с. (10 экз.)
5. *Крулехт, М. В.* Методология и методы психолого-педагогических исследований. Практикум : учебное пособие для вузов / М. В. Крулехт. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05461-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493114>

### **8.2 Базы данных и информационно-справочные системы**

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». - Режим доступа: <http://www.window.edu.ru/>
2. Портал научной электронной библиотеки. - Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

3. Сайт Российской академии наук. - Режим доступа: <http://www.ras.ru/>
4. Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. - Режим доступа: <http://www.inion.ru>
5. Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. - Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Сайт Министерства просвещения РФ. - Режим доступа: <https://edu.gov.ru/>

1.

### **8.3 Электронно-библиотечные ресурсы**

1. ЭБС «Юрайт». - Режим доступа: <https://urait.ru>

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА**

Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются аудитории, оснащённые учебной мебелью, аудиторной доской, компьютером с установленным лицензионным специализированным программным обеспечением, с выходом в электронно-библиотечную систему и электронную информационно-образовательную среду БГПУ, мультимедийными проекторами, экспозиционными экранами, учебно-наглядными пособиями (мультимедийные презентации).

Самостоятельная работа студентов организуется в аудиториях оснащенных компьютерной техникой с выходом в электронную информационно-образовательную среду вуза, в специализированных лабораториях по дисциплине, а также в залах доступа в локальную сеть БГПУ, в лаборатории психолого-педагогических исследований и др.

Лицензионное программное обеспечение: операционные системы семейства Windows Linux, офисные программы Microsoft office, офисные программы Libreoffice, офисные программы OpenOffice, Adobe Photoshop, Matlab, DrWeb antivirus.

Разработчики: Афонасенко Е.В., к.психол.н., доцент кафедры психологии

## **11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Благовещенский государственный педагогический университет»**

**Факультет педагогики и психологии  
Кафедра педагогики и психологии**

Утверждаю

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

**Индивидуальное задание на производственную практику  
(проектно-технологическая практика)**

Третий семестр

магистранта \_\_\_\_\_ курс \_\_\_\_, группа \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество студента)

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, профиль «Психология управления образовательной средой»

Срок прохождения практик: с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Место прохождения практики \_\_\_\_\_ ФГБОУ ВО «БГПУ» \_\_\_\_\_

(указывается полное юридическое наименование и юридический адрес организации, телефон)

**Содержание задания:**

1. Анализ тем научно-исследовательских работ в сфере защиты прав и интересов детей, обоснование актуальности проблемы изучения, изучение литературы по проблеме исследования, определение задач, выбор методов исследования. Поэтапное планирование деятельности (приложение 5)

2. Подготовка и проведение эмпирического исследования: проведение психодиагностических методик на изучение сферы защиты прав и интересов детей в образовательной среде (приложение 2).

3. Разработка психологической характеристики сферы образовательной среды, осуществляющей защиту прав и интересов детей, на основе обработки и интерпретации, полученных в ходе эмпирического исследования данных (приложение 3).

3. Разработка проекта по формированию комфортной и безопасной образовательной среды для защиты прав и интересов детей, подготовка психологических рекомендаций педагогам по выявленным в ходе исследования проблемам.

4. Составление отчета по выполнению заданий практики (приложение 4).

**Представляемые материалы к отчёту о выполнении задания:**

Отчет, оформленный в соответствии с требованиями к производственной практике.

Задание принял к исполнению: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Срок сдачи отчета: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Студент:

подпись

фамилия, инициалы

Руководитель практики по профилю подготовки:

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

фамилия, инициалы

**Рекомендуемые методики для исследования психологических особенностей организационно-управленческой сферы образовательной среды в сфере защиты прав и интересов детей**

1. *Методика оценки «эмоционального интеллекта» (опросник EQ) Н. Холла . – Ильин Е.П. Эмоции и чувства. 2-е изд. – СПб: Питер, 2011. – 783. – С.645.*
2. *Методика «Что вам мешает устанавливать контакты с партнерами при помощи эмоций» В.В. Бойко (1996). - Ильин Е.П. Эмоции и чувства. 2-е изд. – СПб: Питер, 2011. – 783. – С.621.*
3. *Методика «Социальная смелость». – Ильин Е.П. Психология воли. 2-у изд. – СПб.: Питер, 2011. – 368 с. – С.333.*
4. *Методика КОС (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин). – Истратова О.Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 375 с. – С.339.*
5. *Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) Истратова О.Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 375 с. – С.344.*
6. *Опросник на определение творческой активности личности учителя.*  
<http://www.vashpsixolog.ru/psychodiagnostic-school-psychologist/113-diagnosis-pedkollektiva/2696-metodika-na-opredelenie-tvorcheskoj-aktivnosti-lichnosti-uchitelya>
7. *Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)* <http://www.vashpsixolog.ru/psychodiagnostic-school-psychologist/113-diagnosis-pedkollektiva/1103-diagnostika-professionalnogo-vygoraniya>
8. *Методика «Профессиональная деформация педагогов» Ильин Е.П. Психология для педагогов. – СПб: Питер, 2012. – 640. – С.565.*
9. *Тест « Стилль руководства». А.Л. Журавлев. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб: Питер, 2011. – 576. – С.485.*
10. *Шкала оценки психологического климата в коллективе. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб: Питер, 2011. – 576. – С.505.*
11. *Программа изучения профессионально-педагогической общительности. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб: Питер, 2011. – 576. – С.512.*
12. *Методика исследования стратегий поведения в конфликтной ситуации*  
<https://studfile.net/preview/976125/page:2/>

**ПРОТОКОЛ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ**

Фамилия и имя испытуемого \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_

Дата обследования \_\_\_\_\_

Время начала обследования \_\_\_\_\_

Время окончания обследования \_\_\_\_\_

Психолог \_\_\_\_\_

Методика \_\_\_\_\_

<b>Этапы диагностической процедуры, выполнение тестовых заданий</b>	<b>Примечания</b>

**Выводы:** \_\_\_\_\_

---

---

---

---



## 1. Примерный перечень аспектов психолого-педагогического анализа образовательной среды для осуществления защиты и прав детей<sup>1</sup>

### 1. Общие сведения об образовательной организации

#### 2. Руководство образовательной организации:

Анализируемые проблемы сферы управления:

1. Знание информационных технологий и средств коммуникации, необходимых для управления персоналом;
2. Компетентность в отношении управления людьми, подбора и соответствующей подготовки специалистов, оптимизации формальных и неформальных взаимоотношений среди работников организации;
3. Умение оценивать собственную деятельность, делать адекватные выводы и повышать свою квалификацию исходя из требований текущего дня и прогнозируемых изменений;
4. Четкое представление о структурных особенностях организации, мотивах и механизмах поведения;
5. Понимание природы управленческих процессов;
6. Знание основ организационной структуры;
7. Четкое представление об основных принципах и стилях управления и руководства, а также о способах повышения эффективности управления.

Характер **ролевого самоопределения** руководителя связан с двумя основными факторами:

1. вниманием к выполнению поставленных задач;
2. вниманием к персоналу.

В зависимости от того, насколько выражено внимание руководителя к этим факторам, выделяются следующие ролевые позиции:

1. «Позиция – авторитет и подчинение» – внимание к получению результата любой ценой.
2. «Позиция – дом отдыха» – преобладает внимание к человеческому фактору в ущерб выполнению поставленной задачи.
3. «Позиция – команда» – равнозначное внимание к обоим факторам, идеальный вариант исполнения роли руководителя, связан не только с психологическими факторами, но и с уровнем профессионализма руководителя.
4. «Позиция страха» – отсутствие внимания как к персоналу, так и к выполняемым мероприятиям.
5. «Позиция – организация» – невозможность определить управленческий приоритет

Ролевое поведение личности обычно рассматривается как функция двух основных переменных: социальной роли и «Я». Качество выполнения человеком той или иной социальной роли

---

<sup>1</sup> По материалам статьи: Морозов А.В. Психологические аспекты управленческой деятельности руководителей системы образования//Управление образованием: теория и практика 2017 №3(27). С.33-49

во многом зависит от того, насколько он понимает ее специфику и в какой степени данная роль им принимается и усваивается (интернализуется).

Интернализация сотрудниками своих официальных ролей в педагогическом коллективе предполагает, прежде всего, **понимание официальных целей** данного коллектива и согласие с ними.

Эффективность выполнения сотрудником должностных обязанностей обусловлена также и особенностями его **самооценки** собственного ролевого поведения в системе управления. Встречаются ситуации, когда субъективное понимание и оценка личностью отдельных элементов своей должностной роли не полностью соответствуют требованиям, предъявляемым со стороны коллег.

### **3. Свойства личности** в условиях профессиональной деятельности

Особенно следует подчеркнуть значение **ответственности** как свойства личности, определяющего ее отношение к своим функциональным обязанностям в коллективе. Ответственность служит здесь средством внутреннего контроля (**самоконтроля**) и внутренней регуляции (**саморегуляции**) деятельности личности, которая выполняет должное по своему усмотрению, сознательно и добровольно.

Ответственность личности всегда носит социальный характер, поскольку представляет собой ориентацию на исполнение определенных социальных требований, норм и образцов поведения в соответствии с ее местом в системе общественных отношений.

Важным показателем освоения той или иной профессионально-функциональной роли является **состояние адаптированности личности** к условиям профессиональной деятельности. Адаптация основывается не только на пассивно-приспособительных, но и на активно-преобразующих связях личности с окружающей средой, представляя собой неразрывное единство тех и других форм связи.

В ходе адаптации складывается соответствующий **индивидуальный стиль деятельности** личности, что позволяет ей выполнять с определенным успехом свою профессионально-функциональную роль.

Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой **«профессиональной деформации»**. Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов, перестроить свое поведение соответственно изменившимся условиям. Как показывают экспериментальные данные, порой те или иные сложившиеся профессиональные установки становятся барьером для принятия новой роли даже в воображаемой ситуации.

Важным условием профессионального становления педагога нового типа в системе инновационного образования и успешной реализации его профессионального жизненного пути является **развитие креативности**, а также создание соответствующих возможностей для эффективного выполнения каждым членом педагогического коллектива своих социальных ролей, определяемых особенностями профессиональной деятельности.

Важной характеристикой деятельности личности, выполняющей те или иные социальные роли в системе управленческих отношений, является **уровень ее притязаний**. Обычно уровень притязаний определяется как степень трудности цели, к достижению которой стремится данная личность.

Каждый человек, будучи субъектом каких-либо видов деятельности, всегда ставит перед собой определенные, в контексте соответствующей деятельности, цели. При достижении своих целей человек, как правило, испытывает чувство удовлетворения. Вот почему тот или иной уровень притязаний личности во многом обусловлен ее **стремлением переживать удачу и избегать неудачи.**

В целом известное несоответствие между уровнем притязаний и возможностями его непосредственного достижения является существенным моментом в развитии личности: несоответствие мобилизует нашу деятельность, заставляет нас напрягаться, активизирует нашу деятельность.

Уровень притязаний личности формируется под воздействием следующих факторов: стандартов успеха, существующих в социальных группах, к которым относится данная личность; **уровня ее самоуважения** (включая самооценку); ее прошлого опыта; **степени интернализации соответствующей социальной роли**; успехов и неудач в процессе движения к цели.

Уровень притязаний тесно связан со степенью вхождения в конкретную **социальную роль**. Если та или иная роль не интернализирована личностью, то ее притязания в рамках этой роли могут быть чрезвычайно низкими, и они обычно не повышаются даже в случае успеха. Несомненно, при рассмотрении притязаний личности можно отчетливо увидеть влияние общественно-экономической формации в целом, того или иного этапа ее развития. Уровень притязаний личности – одно из проявлений соответствующего образа жизни с его специфическими особенностями.

Задачи оптимизации деятельности личности в системе управленческих отношений требуют выявления факторов, влияющих на динамику уровня ее притязаний в рамках соответствующих социальных ролей. Установлено, что наиболее успешные в профессиональной деятельности сотрудники характеризуются, как правило, высоким уровнем профессиональных притязаний и соответствующей ему устойчивой адекватной самооценкой.

Н. Зубов обращает внимание на профессиональное управленческое умение современного руководителя побуждать сотрудников к достижению образовательных целей, изучая и влияя на **мотивацию труда**. Современный управленец должен уметь диагностировать потребности и другие факторы, влияющие на желание работать лучше или вызывающие неудовлетворенность трудом; определять характеристику поведения педагогов; оценивать способы стимулирования трудовой деятельности и прогнозировать ее результаты в каждом отдельном учреждении.

В процессе совместной трудовой деятельности сотрудникам необходимо вступать в **контакты** друг с другом с целью координации своей деятельности. От уровня такой координации во многом зависит эффективность деятельности педагогического коллектива. В свою очередь, этот уровень есть величина, производная от той или иной степени психологической совместимости членов коллектива, которую можно кратко определить как способность членов коллектива к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании. При формировании и дальнейшей реорганизации структуры образовательного учреждения, комплектовании подразделений с целью оптимизации деятельности организации в целом необходимо учитывать не только индивидуальные психологические качества каждого человека, но и возможные эффекты, вызванные соединением данных людей.

**Психологическая совместимость** может быть обусловлена как сходством каких-либо характеристик членов группы, так и их различием. В итоге это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной образовательной деятельности, а сам педагогический коллектив

представляет собой вполне определенную целостность. Наличие психологической совместимости членов коллектива способствует их лучшей срабатываемости и в итоге – большей эффективности профессиональной деятельности.

В соответствии с данными исследований Н.Н. Обозова, отметим следующие критерии оценки совместимости и срабатываемости:

- 1) результаты деятельности;
- 2) эмоционально-энергетические затраты ее участников;
- 3) их удовлетворенность этой деятельностью.

Рассматривают два основных вида психологической совместимости: психофизиологическую и социально-психологическую.

**Психофизиологическая совместимость** подразумевает определенное сходство психофизиологических характеристик людей и на этой основе согласованность их сенсомоторных реакций, синхронизацию темпа совместной деятельности.

**Социально-психологическая совместимость** является следствием оптимального сочетания типов поведения людей в группах, а также общности их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентаций.

Учет требований психологической совместимости способствует повышению продуктивности и удовлетворенности сотрудников в коллективе. Высокий уровень психологической совместимости является также одним из важнейших факторов, оказывающих благоприятное влияние на социально-психологический климат коллектива.

**Социально-психологический климат** – это всегда отраженное, субъективное образование, в отличие от отражаемого – объективной жизнедеятельности данного коллектива. Конечно, отражаемое и отраженное в сфере общественной жизни диалектически взаимосвязаны, что, в частности, выражается в многократной опосредованности социально-психологического отражения.

**Характер руководства**, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между официальным руководителем и подчиненными, также воздействует на социально-психологический климат трудового коллектива. Необходимо осознание руководителем того факта, что любой феномен психологии коллектива не может являться лишь простой суммой соответствующих психологических феноменов каждого отдельного члена коллектива, а выступает как новое качественное образование. Таким образом, для формирования того или иного социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества его членов, сколько эффект их сочетания.

Основные факторы, влияющие на социально-психологический климат коллектива со стороны макро- и микросреды.

Воздействия со стороны макросреды:

1. Характерные особенности современного этапа социально-экономического развития страны;
2. Деятельность организаций, руководящих данным образовательным учреждением, его органов управления и самоуправления, общественных организаций;
3. Связи образовательного учреждения с различными внешними организациями (партнерами и др.).

Воздействия со стороны микросреды:

1. предметно-вещная сфера деятельности коллектива;
2. сугубо социально-психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в коллективе и соотношение между ними);

3. стиль руководства коллективом;
4. уровень психологической совместимости членов коллектива.

Необходимо учитывать продуктивность деятельности коллектива, в целом, а также такие косвенные показатели, характеризующие его климат, как:

- 1) текучесть кадров;
- 2) состояние трудовой дисциплины;
- 3) уровень конфликтности.

Так, например, руководителю образовательной организации важно не только знать, но и учитывать в своей управленческой деятельности **конфликтогенные факторы**, заложенные в самой педагогической деятельности, нередко приводящие как к **внутриличностным, так и к межличностным конфликтам** в педагогическом коллективе. Охарактеризуем кратко эти типы конфликтов:

1. *Конфликты, обусловленные многообразием профессиональных обязанностей педагога* (осознание невозможности одинаково хорошо выполнить все свои дела может привести добросовестного педагога к внутреннему конфликту, к потере уверенности в себе, разочарованию в профессии; такой конфликт является следствием плохой организации труда педагога; его преодоление возможно путем выбора главных, но в то же время реальных задач и рациональных средств и методов их решения).

2. *Конфликты, возникающие из-за различных ожиданий людей, оказывающих влияние на исполнение профессиональных обязанностей педагогом* (работники органов образования, руководители образовательных учреждений, коллеги, обучающиеся, их родители – могут оспаривать выбор педагогом средств, методов, форм обучения и воспитания, правильность выставления оценок учащимся и т.д.; наличие четкой педагогической позиции, высокая профессиональная культура могут помочь педагогу психологически грамотно преодолевать подобные конфликты).

3. *Конфликты, возникающие из-за низкого престижа отдельных учебных дисциплин* (в «ассортименте» любого образовательного учреждения есть так называемые «непрофильные» учебные дисциплины, которые нередко причисляют к «второстепенным» предметам, что является следствием преобладания сциентистской установки; в то же время престиж любой учебной дисциплины зависит в конечном счете от личности конкретного педагога и качества его профессиональной деятельности).

4. *Конфликты, обусловленные несовпадением ценностей, которые педагог прививает обучаемым на своих занятиях, с теми ценностями, которые наблюдают обучающиеся вне стен учебного заведения* (педагогу важно быть как в окружающем его социуме, так и в стенах образовательного учреждения, чтобы отстоять свою профессиональную позицию)

При решении различных задач, обусловленных спецификой профессиональной деятельности, люди ведут себя по-разному. Наблюдения показали, что можно выделить следующие основные **типы коммуникативного поведения**:

- 1) *лидеры* – люди, которые стремятся к лидерству и которые могут решать задачу, лишь подчиня себе других членов группы;
- 2) *индивидуалисты*, пытающиеся решить задачу в одиночку;
- 3) *конформисты*, приспособляющиеся к группе, легко подчиняющиеся приказам других ее членов;
- 4) *коллективисты*, которые стараются решить задачу совместными усилиями; они не только принимают предложения других членов группы, но и сами выступают с инициативой.

Решение проблемы оптимизации управленческой деятельности и в теоретическом, и в прикладном аспектах должно начинаться с изучения функций руководителя. Под функцией в данном случае можно понимать «совокупность однородных повторяющихся задач, которые необходимо решить для обеспечения нормальной жизнедеятельности данной системы, ее перевода из одного состояния в другое, более полно отвечающее предъявляемым требованиям»

К функциям **организаторской деятельности** относят:

- 1) *административную* (предписание работы, координация индивидуальных действий и надзор за исполнением);
- 2) *стратегическую* (определение целей и выбор методов их достижения, планирование и прогнозирование);
- 3) *экспертно-консультативную*;
- 4) *коммуникативно-регулирующую*;
- 5) *функцию представительства группы во внешней среде*;
- 6) *дисциплинарную*;
- 7) *воспитательную*;
- 8) *психотерапевтическую*.

Действенным средством повышения эффективности управления является оптимальная регламентация работы руководителя на всех ее этапах. При этом отношение того или иного руководителя к своей должностной инструкции выступает в качестве показателя определенного уровня профессиональной культуры труда, характеризующего как отдельно взятого работника, так и образовательную организацию в целом. Знание и понимание руководителем всего круга своих обязанностей должно непременно сочетаться с его моральной готовностью к их выполнению. Только в этом случае официальные требования со стороны общества к руководителю системы образования подкрепляются его соответствующими требованиями к самому себе.

Инновационные процессы системы образования обогатили науку и практику управления образовательными учреждениями новыми понятиями. Терминология содержания работы современного управленца в системе образования выдвигает требование научного осмысления и теоретического обоснования собственной деятельности.

Переход человечества к информационному социуму, построенному на фундаменте знаний, обусловил значимые изменения во всей системе современного высшего образования. Именно знания становятся сегодня тем актуальным и неоспоримым преимуществом отдельно взятого специалиста, трудового коллектива, общества в целом, а возможность управлять знаниями – основополагающим критерием конкурентоспособности сообщества профессионалов в целом и каждой организации в частности. Важнейшим звеном деятельности руководителя любого ранга в системе современного образования является принятие управленческих решений. От степени обоснованности этих решений в значительной степени зависят результаты труда всего трудового коллектива. Итог управленческого решения должен состоять в приведении управляемой системы в соответствии с намеченными целями. В психологической литературе **принятие решений** рассматривается как один из этапов **волевого акта**, результатом которого является формирование той или иной цели и средств ее достижения.

Можно выделить ряд последовательных этапов деятельности руководителя в процессе принятия решения.

Прежде всего, это выявление и уяснение проблемы. На этой стадии руководитель занят сбором необходимой информации, ее соответствующей подготовкой и анализом. Итогом данного этапа является четкое формулирование возникшей задачи.

Далее руководитель переходит к всестороннему рассмотрению альтернатив, учитывая при этом определенные критерии эффективности решения.

Следующий этап заключается в окончательном выборе такого варианта, который получил наивысшую оценку исходя из целей образовательной организации.

При этом условия физической и социальной среды деятельности руководителя в системе образования выступают в качестве внешних детерминант принимаемых им решений. К числу таких условий можно отнести:

- характер стоящей перед руководителем задачи;
- объем и качество имеющейся у него информации;
- уровень технической оснащенности конкретного подразделения или организации в целом;
- степень компетентности персонала;
- количество времени для подготовки и осуществления решения;
- особенности социально-психологического климата коллектива и т.д.

Всесторонний анализ рассматриваемой проблемы предусматривает обязательный учет внутренних детерминирующих факторов, свойственных личности, которая принимает решение.

Исследователи называют целый ряд свойств личности, влияющих на процесс принятия решения. Отмечается роль таких факторов, как:

- творческие способности личности;
- эмоциональная устойчивость;
- склонность к риску;
- притязания;
- самооценка;
- экстраверсия – интроверсия и др.

Результаты проведенных исследований убедительно демонстрируют, что в целом ряде случаев уровень образования, стаж и опыт работы оказываются менее значимыми, чем личностные свойства человека, принимающего решение.

Эффективность деятельности руководителя образовательной организации в большей степени определяется его специальными качествами, знаниями и умениями, уровнем профессиональной подготовки. Руководитель должен творчески использовать эти знания в различных, часто неповторимых ситуациях, которые постоянно возникают в процессе работы. В основе такого умения лежат **организаторские способности**, включающие в себя следующие психологические свойства личности:

*Психологическая избирательность* – способность личности отражать с достаточной полнотой психологию организуемой группы в ходе решения ею общегрупповой задачи;

*Практически-психологическая направленность ума* – овладение знаниями и умениями в сфере практической психологии, готовность применить их в практике решения организаторских задач;

*Психологический такт* – наличие чувства меры во взаимоотношениях с людьми.

Данные свойства личности Л.И. Уманский рассматривает в единстве, используя для названия этой триады термин «организаторское чутье».

*Общественная энергичность* – способность личности заражать и заряжать своей энергией организуемых людей;

*Требовательность* – способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации;

*Критичность* – способность обнаружить и выразить значимые для данной деятельности отклонения от условий, диктуемых поставленной задачей.

Три этих свойства Л.И. Уманский также объединяет в целостном образовании, называемом **эмоционально-волевой воздейственностью**.

Наконец, выделяется такое свойство личности, как *склонность к организаторской деятельности* – потребность в данной деятельности и стеничность чувств при ее выполнении.

Л.И. Уманский отмечает, что указанные свойства иерархизированы. В этой иерархии первенствует *организаторское чутье*, на котором базируется *эмоционально-волевая воздейственность*. *Склонность к организаторской деятельности* рассматривается как «питательная почва», обеспечивающая «высокий тонус» организаторского чутья и эмоционально-волевой воздейственности.

Совместная деятельность людей предполагает контакты между ними и обмен необходимой информацией. Только на этой основе люди, объединенные в одну организацию, могут достигать своих целей. Любая организация, в том числе и на уровне малой группы, обязательно имеет соответствующую систему коммуникаций (связей), которая обеспечивает обмен информацией между ее членами.

Исходя из направления потока информации в организации, различают коммуникации *вертикальные*, разделяемые, в свою очередь, на *нисходящие* – направленные «сверху вниз» (от руководителей к подчиненным – приказы, распоряжения, указания и т.д.), *восходящие* – направленные «снизу вверх» (от подчиненных к руководителям – отчеты, заявления, жалобы, предложения и т.д.) и *горизонтальные* – осуществляемые между членами трудового коллектива, равными по своему служебному положению.

Совокупность горизонтальных и вертикальных связей образует «пирамиду коммуникаций», на вершине которой находится руководитель наивысшего (в данной организации) ранга, а в основании – рядовые работники, не имеющие подчиненных. В зависимости от количества управленческих уровней выделяются «высокие» или «плоские» пирамиды коммуникаций.

Взаимодействие субъекта и объекта управления осуществляется посредством вертикальных коммуникаций (нисходящих и восходящих).

Большие различия в запасе и характере информации препятствуют эффективным коммуникациям. Так, например, известно, что члены каждой профессиональной группы имеют свой специфический язык, широко используемый в практике их трудовой деятельности. С одной стороны, наличие такого языка помогает специалистам быстрее обмениваться информацией друг с другом, с другой стороны, использование ими элементов своего профессионального жаргона



в общении с представителями других профессиональных групп отрицательно сказывается на взаимопонимании участников данных коммуникаций.

Эффект коммуникации зависит также от ряда социально-психологических факторов, сопутствующих процессу передачи и восприятия информации. Рассматриваются, например, особенности социальных ролей участников коммуникации, престижность коммуникаторов, социальные установки получателя информации, особенности протекания его психических процессов и т.д.

В структуре потребностей личности существенное место занимает **потребность в познании, в информации**. Достаточная информированность работника является одним из факторов мотивации его труда, удовлетворенности работой. Информирование о делах трудового коллектива можно также рассматривать как средство повышения идентификации сотрудников с целями организации в целом. Таким образом, осведомленность выступает и как некоторая «компенсация» за неизбежную ограниченность информации, которой располагает исполнитель той или иной трудовой функции.

Улучшение информированности в трудовых коллективах возможно лишь на основе выявления информационных потребностей всех работников, независимо от их места в структуре управления. Отсюда следует, что определение оптимума необходимой информации, в каждом конкретном случае, должно быть результатом учета целей и потребностей, как субъекта, так и объекта управления.

Основным инструментом в деятельности руководителя является строго последовательная цепочка действий, каждое звено которой представляет сложную управленческую функцию – операцию.

К основным операциям (или звеньям этой цепи) относят:

1. Диагноз и оценку микроситуации.
2. Планирование (долгосрочное, краткосрочное и оперативное).
3. Ориентацию и диагностику текущей микроситуации.
4. Выработку и принятие решений.
5. Построение программы действий.
6. Организацию передачи решений на исполнение.
7. Контроль, оценку и коррекцию текущих и конечных результатов

Каждому руководителю следует развивать **социальную рефлексия** и сохранять открытым такой функциональный компонент «Я-концепции», как «зеркальное Я». Именно он обеспечивает открытость личности и позволяет видеть, как реагируют подчиненные на принятые решения, не терять из поля зрения экономические и организационные последствия управленческих решений.

### *Литература*

1. Денякина Л.М. Руководитель образовательного учреждения. Профессия или призвание? Изд. 2-е. М.: ООО «Квадро Плюс», 2001. 112 с.
2. Зубов Н. Как руководить педагогами. 2-е изд. М.: АРКТИ, 2003. 144 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. 4-е изд. М.: Издательский центр «Академия», 2010. 304 с.

4. Луценко Л.И. Социально-психологические аспекты управления образовательным учреждением // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2012. №1-2. С. 313-319.
5. Львова Т.В. Психологические аспекты управленческой деятельности [Электронный ресурс] // Первая парта: [сайт]. URL: <http://parta1.com/ru/blog/17980.html> (дата обращения: 20.08.2017).
6. Морозов А.В. Деловая психология. М.: Академический Проект, 2005. 1040 с.
7. Морозов А.В. Диагностика креативности в педагогической деятельности. М.: ИГУМО, 2001. 80 с.
8. Морозов А.В. Креативность как основа инновационной активности и профессионализма современного руководителя // Психология в экономике и управлении. 2014. №1. С. 125-129.
9. Морозов А.В. Особенности управления высшим учебным заведением в современных условиях // Управление образованием: теория и практика. 2016. №2(22). С. 90-106.
10. Морозов А.В. Особенности управленческой деятельности руководителя вуза как субъекта образовательной деятельности // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Субъектность студента и преподавателя вуза» / под ред. Ф.Г. Мухаметзяновой. Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2016. С. 83-92.
11. Морозов А.В. Психологическое сопровождение профессионального становления педагога нового типа в системе инновационного образования // XXXVI Мерлинские чтения: Психологические инновации в образовании – материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 90-летию образования ПГПИ-ПГПУ. Пермь: ФГБОУ ВПО «ПГПУ», 2011. С. 24-25.
12. Морозов А.В. Управленческая психология. М.: Академический Проект, 2003. 288 с.
13. Муздыбаев К. Психология ответственности. М.: Либроком, 2010. 248 с.
14. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. К.: Вища школа, 2000. 312 с.
15. Проблема эффективности управленческой деятельности руководителя школы [Электронный ресурс] // StudFiles: [сайт]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/3285331/page:11/> (дата обращения: 20.08.2017).
16. Степанова Е.И. Социально-психологические аспекты успешности управленческой деятельности современного руководителя дошкольного образовательного учреждения // Наука и современность. 2010. №2(2). С. 278-283.
17. Чисхольм П. Уверенность в себе: путь к деловому успеху. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1994. 288 с.

*ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА*

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Благовещенский государственный педагогический университет»  
Факультет педагогики и психологии  
Кафедра педагогики и психологии

ОТЧЕТ  
ПО ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ  
ПРАКТИКЕ  
(производственной)

Выполнил: Круглова Наталья Сергеевна,  
Магистрант группы 2М второго курса ППФ

Проверил: Ефимова Лилия Александровна,  
доцент кафедры психологии

Благовещенск 202

### **Отчетная документация по практике:**

1) **Психологическая характеристика организационно-управленческой сферы образовательной среды** объемом 4-5 листов А4 печатного текста, кегль -14, межстрочный интервал – 1,5, размеры полей: верхнее, правое, левое - 2 см, нижнее – 2,5см, отступ (красная строка) – 1,25 см (Приложение 2).

2) **Протоколы** обследования с выводами, бланками, рисунками (не менее 5 методик из перечня рекомендуемых для изучения педагогических работников (от 10 до 20 респондентов) и не менее 2 методик для изучения личности и деятельности руководителя (1 респондент).

3) **Проект по формированию комфортной и безопасной образовательной среды. Психологические рекомендации педагогам** по выявленным в ходе исследования проблемам.

4) **Список литературы и информационных ресурсов.**

5) **Индивидуальный план работы** (Приложение 1).

**ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ на неделю**

Содержание работы / день недели, дата	ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Инструктаж, посещение консультаций методиста						
Подготовка бланков методик, стимуль-ного материала						
Проведение индивидуального и груп-пового обследования						
Обработка и анализ полученных дан-ных						
Составление характеристики организационно-управленческой сферы образователь-ной среды						
Разработка психологических рекомен-даций						
Разработка проекта по формированию комфортной и безопасной образова-тельной среды						
Составление списка литературы и ин-формационных ресурсов для психо-лога, педагогов						
Оформление документации, самоана-лиз						
Другие виды деятельности						

**Отметки о планировании**

**Отметка о выполнении**

Методист \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования**  
**«Благовещенский государственный педагогический университет»**  
**Факультет педагогики и психологии**  
**Кафедра педагогики и психологии**

Утверждаю

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Отчет о выполнении программы производственной практики  
(Проектно-технологическая практика)  
(третий семестр)**

магистранта \_\_\_\_\_ курс \_\_\_\_, группа \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество студента)

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, профиль «Психология управления образовательной средой»

Срок прохождения практик: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Место прохождения практики \_\_\_\_\_  
(указывается полное юридическое наименование и юридический адрес организации, телефон)

**В соответствии с заданием практики бы**