

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.12.2024 14:02:25
Уникальный программный ключ:
1ae60504b2c916e8fb686192f29d3bf1653db777

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский институт юриспруденции»

Рабочая программа практики
производственная (Производственная практика в профильных организациях)
практика

Уровень высшего образования: *Бакалавриат*
Направление подготовки: *37.03.01 Психология*
Направленность (профиль) подготовки: *Практическая психология*
Квалификация(степень): *Бакалавр*
Форма обучения: *Очно-заочная*
Срок освоения по данной программе: *4 года 6 месяцев*

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры психологии и развития личности

28 августа 2023 г., протокол №01

Заведующий кафедрой
Кандидат психологических наук,
профессор Комиссаров А.М.

Москва 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД, ТИП, И СПОСОБ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ.....	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ.....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ).....	5
6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ.....	6
7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ	6
8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ):	7
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:	8
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ	8
11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД, ТИП, И СПОСОБ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Целью практики является выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы

Практика: производственная практика.

Тип практики: производственная практика в профильных организациях

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

В результате прохождения данной практики у обучающегося формируются следующие компетенции.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1	УК-1.1. Использует различные цифровые средства, позволяющие во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей в цифровой среде			сбора, систематизации, оценки и представления научной информации в рамках темы ВКР
		УК-1.2. Ставит себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, подбирает способы решения и средства развития (в том числе с использованием цифровых средств) других необходимых компетенций			реальной диагностической работы для дальнейшего теоретического анализа и поиска формулировок в логике темы ВКР
		УК-1.3. генерирует новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагируется от стандартных моделей: перестраивает сложившиеся способы решения задач, выдвигает альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов			выдвижения альтернативных вариантов действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов для достижения поставленных задач в рамках темы исследования
Способен воспринимать	УК-5	УК-5.1. Воспринимает социокультурные			самостоятельной работы по поиску

межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах		особенности различных социальных групп, опираясь на знания и умения философского характера			информации; системного анализа научной литературы, периодической печати, ресурсов Интернета для ответов на вопросы, связанные с разнообразием философских, социально-экономических, политических, этнических и культурологических факторов
Групповое и индивидуальное консультирование клиентов	ПК-1	ПК-1.1 Организует взаимодействие с разными лицами и группами по вопросам психологической помощи клиентам			проведения профессиональной диагностики и участия в консультировании отдельных лиц и групп клиентов
Содействие в создании социально-психологической поддерживающей среды в окружении клиентов	ПК-2	ПК-2.1 Создает социально-психологическую сеть для психологической поддержки клиентов			применения средств психологической помощи и своевременного поиска нужной информации в решении профессиональных задач, связанных с поддержкой клиента и повышением качества его жизни

3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Программа производственной (производственная практика в профильных организациях) практики относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 2 «Практика».

Производственная практика (производственная практика в профильных организациях) проводится на 4 курсе в 8 семестре и на 5 курсе в 9 семестре.

Форма контроля промежуточной аттестации – зачет.

4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ.

Общая трудоемкость практики составляет – 12 зачётных единиц, 432 академических часа (в том числе контактная работа – 8 ак.ч, самостоятельная работа 424 ак.ч), 8 недель:

- в 8 семестре составляет 6 зачетных единиц, 216 ак. часов (в том числе контактная работа – 4 ак.ч, самостоятельная работа 212 ак.ч), 4 недели.

№ п/п	Раздел (этап) практики	Недели
1	Организационный этап	Первая неделя (первый день)
2	Основной этап	Первая - четвертая неделя
3	Заключительный этап	Четвертая неделя (последний день)

- в 9 семестре составляет 6 зачетных единиц, 216 ак. часов (в том числе контактная работа – 4 ак.ч, самостоятельная работа 212 ак.ч), 4 недели.

№ п/п	Раздел (этап) практики	Недели
1	Организационный этап	Первая неделя (первый день)
2	Основной этап	Первая - четвертая неделя
3	Заключительный этап	Четвертая неделя (последний день)

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ)

Этап (раздел) практики	Содержание этапа (раздела) практики
Организационный	Проведение организационных мероприятий, включая выдачу индивидуального задания
Основной	Сбор необходимого материала в период прохождения практики; Выполнение индивидуального задания; Обсуждение с руководителем хода выполнения индивидуального задания в личном кабинете в ЭИОС (при необходимости)
Заключительный	Подготовка отчетной документации о прохождении практики, размещение в личном кабинете в ЭИОС

Этапы практики и содержание каждого этапа

Этапы практики	Содержание
Организационный этап	<ul style="list-style-type: none"> • Установочная конференция; • Инструктаж по технике безопасности • Разработка индивидуального задания
Этап сбора информации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подбор литературы по темам занятий и теме исследования 2. Анализ информации по теме исследования 3. Подбор методик для проведения исследования 4. Анализ выбранных методик
Эмпирический этап	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка необходимых материалов: бланки методик, протоколы исследований, составление таблиц обработки данных 2. Составление плана формирования выборки испытуемых 3. Подготовка к тестированию: инструкция, мотивация. 4. Тестирование
Этап обработки данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обработка данных 2. Составление первичных таблиц обработки результатов 3. Создание базы данных 4. Статистическая обработка данных 5. Оформление полученных результатов 6. Окончательно оформление полученных результатов в виде таблиц и графиков 7. Описание полученных результатов

Этапы практики	Содержание
Интерпретационный этап	1. Обсуждение итогов работы с руководителем практики от Академии 2. Обсуждение полученных результатов с руководителем практики в организации 3. Проверка гипотез 4. Составление психологического портрета индивида, группы, коллектива 5. Обсуждение оптимизации работы психологической службы с точки зрения полученных результатов 6. Разработка рекомендаций с учетом психологического портрета индивида, группы, коллектива 7. Обсуждение результатов с руководителем практики 8. Обсуждение результатов с участниками исследования в индивидуальном порядке. Оформление Отчета по практике

6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ

По окончании производственной практики (производственная практика в профильных организациях) обучающиеся должны предоставить руководителю практики следующую отчетную документацию:

1. Индивидуальное задание (приложение 1)
2. Отчет о прохождении практики с решенными практическими кейс-задачами (приложение 2)
3. Аттестационный лист (приложение 3)

Форма контроля промежуточной аттестации – зачет.

В *отчете* должны быть представленные решенные кейс-задачи, разработанные и предоставленные в индивидуальном задании в соответствии с осуществленной деятельностью при прохождении практики.

Аттестационный лист от организации должен содержать сведения об уровне сформированности у обучающегося компетенций, указанных в разделе 2 данной программы производственной практики, по итогам защиты.

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

Основная литература:

1. Виговская, М. Е. Профессиональная этика и этикет : учебное пособие для бакалавров / М. Е. Виговская. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. — 144 с. — ISBN 978-5-394-02409-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137764.html>
2. Кубарев, В. С. Общая психология: ощущение и восприятие как предмет исследования : учебник / В. С. Кубарев. — 2-е изд. — Омск : Омский государственный технический университет, 2022. — 336 с. — ISBN 978-5-8149-3452-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/131245.html>

3.

Дополнительная литература

1. Профессиональная подготовка педагога дополнительного образования: методология и технология : учебное пособие по направлению подготовки 44.03.05 –

Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки профиль – Социальная педагогика и дополнительное образование) / О. В. Галустян, В. А. Кирик, А. Г. Шестакова, И. Г. Колбая. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2023. — 108 с. — ISBN 978-5-9275-4415-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135660.html>

Основы формирования личности (социология, правоведение, психология, культурология) : учебное пособие / Г. А. Быковская, Д. А. Баранов, В. Д. Черных, О. И. Шмырева. — 2-е изд. — Воронеж : Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2023. — 124 с. — ISBN 978-5-00032-657-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137494.html>

Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
Образовательный портал	http://univertv.ru/video/psihologiya/
Психология	http://www.psychologies.ru/
Psychojournal	http://psychojournal.ru/
Psy-practice	https://psy-practice.com/
Психология сегодня	http://psychologytoday.ru/
Психология из первых рук	http://flogiston.ru/
Психологические словари	https://vslovar.org.ru/psy/
Моноклер	https://monocler.ru/category/psychology/

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

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Института из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows 7 pro;
- Операционная система Microsoft Windows 10 pro;
- Операционная система Microsoft Windows Server 2012 R2;
- Свободно-распространяемое программное обеспечение WPS office
- Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition

лицензионное программное обеспечение отечественного производства:

- Антивирусная программа Dr.Web;

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор <https://7-zip.org.ua/ru/>
- Inkscape – векторный графический редактор <https://inkscape.org/ru/o-programmye/>

- Gimp – растровый графический редактор <http://www.progimp.ru/>

электронно-библиотечная система:

- Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека IPR SMART» <https://www.iprbookshop.ru/>

современные профессиональные баз данных:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

- Портал Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>

информационные справочные системы:

- Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.

- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:

Прохождение практики обеспечивается материально-техническими в организации, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы (в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки) и/или структурных подразделений Института, предназначенном для проведения практической подготовки, а также учебными аудиториями для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения, а так же помещениями для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные специализированной мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Проведение практики обеспечено материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Промежуточная аттестация по производственной практике проводится в форме зачета.

Оценка по производственной практике (производственная практика в профильных организациях) формируется на основе:

Отчет по производственной практике (производственная практика в профильных организациях) :

«Зачтено»

– 100-90 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы производственной практики:

- осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;
- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые в полной мере соответствуют области профессиональной деятельности;
- во время защиты свободно, исчерпывающе и аргументированно ответил на все вопросы по существу;
- правильно оформил отчет о прохождении производственной практики;
- имеет положительную характеристику по освоению компетенций в период прохождения производственной практики от Организации;

- 89-70 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по производственной практике;

- осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;
- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые в основном соответствуют области профессиональной деятельности;
- во время защиты исчерпывающе ответил на все вопросы по существу, согласно;
- оформил отчет о прохождении производственной практики с незначительными недостатками;
- имеет положительную характеристику по освоению профессиональных компетенций в период прохождения производственной практики от Организации;

- 69-50 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по производственной практике не в полном объеме:

- не в полной мере осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;
- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые частично соответствуют области профессиональной деятельности;
- во время защиты ответил на вопросы по существу без должной аргументации;
- оформил отчет о прохождении производственной практики с недостатками;
- имеет характеристику по освоению профессиональных компетенций в период прохождения производственной практики от Организации с указанием отдельных недостатков;

«Не зачтено»

– 49-0– выставляется, если обучающийся не выполнил индивидуальный план работы по производственной практике;

- не осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;
- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые не соответствуют области профессиональной деятельности;
- во время защиты не ответил на заданные вопросы или ответил неверно, не по

существу;

- неправильно оформил отчет о прохождении производственной практики;
- имеет отрицательную характеристику по освоению профессиональных компетенций в период прохождения производственной практики от Организации;
- имеет отрицательное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе.

Итоговая оценка:

Зачтено:

«Зачтено»: 50-100;

«Не зачтено» - 49-0.

Типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике

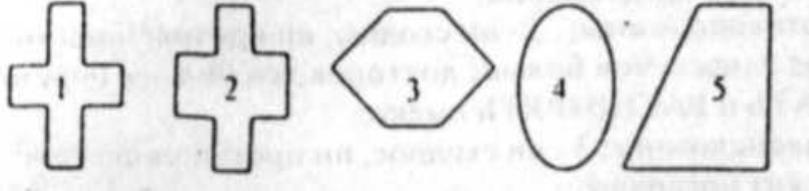
№ п/п	Практические кейсы-задачи
Вариант № 1	<p>Кейс 1. Согласно теории Д. Н. Перкинса, для каждой профессии существует нижняя планка развития интеллекта. Это значит, что каждая профессия имеет некую «нижнюю границу» интеллектуального развития человека, которая не только задаёт вектор профессиональной успешности, но и определяет границы профессиональной компетентности. Знаменитый во всём мире тест американского психолога определяет средние показатели для той или иной профессии в США. Так, для работы охранником достаточно набрать восемь 8 баллов из 50 возможных, руководителю необходимо получить не менее 28 баллов, а претендующему на должность секретаря не менее 24 баллов. Назовите: 1) теорию, на основе которой используют данные американского теста; 2) автора американской версии и 3) его название в адаптации для русскоязычной аудитории.</p> <p>Ответ: 1) Теория «порога интеллекта»; 2) Тест Вандерлика; 3) «Краткий отборочный тест» в адаптации Бузина.</p> <p>Кейс 2. Согласно последним исследованиям, в связи с изменением экономики и развитием информационных технологий, 93% работодателей находятся в поле поиска людей с особыми навыками. Поиск исполнителей с высоким IQ заменили запросом на поиск людей с высоким эмоциональным интеллектом (EQ). Перечислите признаки, характерные для людей с ярко выраженными «гибкими», или «мягкими», навыками.</p> <p>Ответ: ответственность, эмпатия, высокоразвитое самосознание, самоконтроль, социальная чуткость, способность управлять отношениями.</p> <p>Кейс 3. <i>Генри Форд</i> (1863—1947) — основатель компании «Форд-мотор» был в высшей степени своевольным человеком, в качестве источника истинных знаний признавал только практику и считал чтение книг бессмысленным занятием. Если кто-либо из сотрудников осмеливался перечить ему или принимать решения, не согласованные с ним, то немедленно лишался работы. Каждый работник должен был выполнять только точно определенные для него обязанности. На фирме все решения принимал только Форд, даже если эти решения были явно слабыми. Так, например, он долгое время считал, что фирма должна производить автомобили только черного цвета. Тем не менее, освоив весьма дешевую модель автомобиля, Форд к началу 20-х гг. XX в. сумел завоевать более половины рынка США и почти весь мировой автомобильный рынок.</p> <p>Охарактеризуйте стиль управления Генри Форда.</p> <p>Ответ: <i>Стиль управления – авторитарный. Даже диктаторский. Генри Форд принимал решения единолично, исходя из собственных представлений о путях развития своей фирмы.</i></p> <p>Кейс 4. Вам необходимо подобрать кандидата на вакансию менеджера по работе с ключевыми клиентами. Схема принятия решения достаточно сложна, участвуют в ней одновременно несколько человек. Продажи крупные, одна продажа может достигать несколько сот тысяч долларов, однако на её подготовку требуется довольно много</p>

№ п/п	Практические кейсы-задачи							
<p>времени и усилий. Также большое значение имеет постоянное «ведение клиента» и продвижение расходных материалов. Рынок очень тесный, информация распространяется очень быстро. Внутри компании принят демократический стиль менеджмента, установка на взаимопомощь и высокую результативность. Степень текущего контроля очень незначительна, в основном оценивается конечный результат.</p>								
<p>Составьте профиль на 10-12 компетенций для подбора кандидата на данную вакансию.</p>								
<p>Ответ: Предполагается, что на данную позицию, в основном берут профессионалов своего дела, которые знают тонкости ведения переговоров, умеют слушать собеседника и делать выводы. Приходят на важные встречи достаточно подготовленными и уверенными, могут оказать влияние на ход встречи, а также конечный результат. Все эти качества обеспечивают следующие компетенции</p>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="456 598 628 629">Личностные</th> <th data-bbox="746 598 1007 629">Коммуникативные</th> <th data-bbox="1102 598 1394 629">Общекорпоративные</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="363 636 715 898"> Дисциплинированность Исполнительность Ответственность Работоспособность Стрессоустойчивость Готовность к изменениям/саморегуляция Личная эффективность </td> <td data-bbox="746 636 1075 927"> Эффективность взаимодействия Гибкость в общении Умение слушать/межличностное восприятие Решение конфликтов при взаимодействии с клиентами </td> <td data-bbox="1102 636 1463 864"> Ориентация на качество Забота об имидже компании /лояльность Умение работать в команде/ориентация на коллективный результат Клиентоориентированность </td> </tr> </tbody> </table>	Личностные	Коммуникативные	Общекорпоративные	Дисциплинированность Исполнительность Ответственность Работоспособность Стрессоустойчивость Готовность к изменениям/саморегуляция Личная эффективность	Эффективность взаимодействия Гибкость в общении Умение слушать/межличностное восприятие Решение конфликтов при взаимодействии с клиентами	Ориентация на качество Забота об имидже компании /лояльность Умение работать в команде/ориентация на коллективный результат Клиентоориентированность		
Личностные	Коммуникативные	Общекорпоративные						
Дисциплинированность Исполнительность Ответственность Работоспособность Стрессоустойчивость Готовность к изменениям/саморегуляция Личная эффективность	Эффективность взаимодействия Гибкость в общении Умение слушать/межличностное восприятие Решение конфликтов при взаимодействии с клиентами	Ориентация на качество Забота об имидже компании /лояльность Умение работать в команде/ориентация на коллективный результат Клиентоориентированность						
<p>Кейс 5. Компания «Верные друзья» создавалась «с нуля». Основатель и владелец Михаил Зарько начинал свой бизнес с установки окон, потом перешел к их производству. Михаил был предпринимателем от бога, мгновенно находил новые рынки, оценивал варианты, предлагал решения и заключал выгодные контракты. Но вот руководителем Михаил оказался весьма посредственным.</p>								
<p>Он был временами чрезвычайно резок и даже груб по отношению к людям, которые, как ему казалось, совершали ошибки. Но в то же время, он увлекался новыми людьми, приходящими в компанию, и они сразу попадали в разряд «любимчиков». Проходило полгода, и любимчик попадал в разряд «отработанной породы», и уже неделями не мог попасть в кабинет шефа. Такая участь, за редким исключением, ждала практически всех – средний срок работы руководителей в компании редко превышал год-полтора. Хладнокровный и расчетливый в бизнесе, в отношениях с людьми Михаил был чересчур эмоциональным и взрывным. Он мог легко уволить даже отличного профессионала «под горячую руку». И отговорить его от этого шага было невозможно, а просить пересмотреть решение – бесполезно. Работа была в полном «завале», проблемы росли, как снежный ком, а спросить было не с кого. Но обсуждать поступки высшего руководства было в компании не принято.</p>								
<p>Выявите сильные и слабые стороны такого руководителя.</p>								
<p>Ответ: Сильные стороны руководителя: неординарная личность Михаила-предпринимателя и талант переговорщика являются основными конкурентными преимуществами компании; для собственных сотрудников Михаил является залогом устойчивости компании в постоянно меняющемся окружении, это связано с его способностью находить выгодные контракты и перспективные направления; является носителем ценности и олицетворением бренда «Верные друзья».</p>								
<p>Профессионал в своей области; Умение чувствовать рынок, наличие предпринимательской «жилки» Решительность, нацеленность на результат, аналитический склад ума</p>								
<p>Слабые стороны: чересчур эмоциональный и взрывной характер не позволяют действовать в интересах компании; Михаилу трудно даже рассматривать чужое мнение и предложенное решение; свои решения считает исключительно правильными; не делегирует полномочий, стремится всё сделать сам и по-своему</p>								
<p>Плохой руководитель</p>								

№ п/п	Практические кейсы-задачи
	<p>Отсутствие тактичности в отношениях с коллегами «Звездная болезнь» Расчетливость</p>
Вариант №2	<p>Кейс 1. Николай С., проработав в страховой компании около года в должности экономиста, был назначен на должность руководителя отдела страхования гражданской ответственности. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения. Николай С. имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабелен, энергичен, исполнительен. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности. Однако первый же рабочий день Николая С. в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, то одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась признать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая С., которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Валентина Григорьевна заявила следующее: «Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела Иван Михайлович, которого мы недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне, как к специалисту, с вашей стороны меня оскорбляет».</p> <p>Какое решение должен принять начальник отдела?</p> <p>Ответ: Необходимо донести до каждого сотрудника отдела свои критерии управления коллективом; предложить стиль управления, который является оптимальным в данных условиях; описать методы и критерии оценки персонала. Постараться найти «общий язык» с коллегами по работе, ненавязчиво затронув свои подходы в работе. Найти механизм мотивации, который бы помог «смягчить» данное недопонимание с учётом психотипа сотрудницы.</p> <p>Кейс 2. Предложите свой вариант последовательности действий нового менеджера в аналогичной ситуации (см. текст предыдущего кейса).</p> <p>ОТВЕТ: 1. Провести встречу с отделом в формате видения-презентации, в котором были бы отражены основные принципы работы отдела, методики и системы отчетности. 2. Методом «петли обратной связи» выявить проблемные точки взаимодействия, выстроить «дорожную карту» развития традиций и внутренней культуры отдела, определить номенклатуру полномочий для каждого сотрудника. 3. Провести мониторинг мотиваторов для каждого сотрудника. 4. На основе полученной информации предложить стратегию изменений в руководстве подразделения с целью улучшения деятельности подведомственного подразделения.</p> <p>Кейс 3. Девушка Антонина 23 года. Студентка. Живет в общежитии. Подрабатывает репетитором. Не замужем. Переживает гибель бабушки при пожаре в доме престарелых. Антонина была на опознании, с тех пор перед глазами стоит труп обгорелой бабушки. Испытывает гнев и ярость в отношении родителей, ненавидит их за то, что отдали бабушку в дом престарелых, считает их предателями, прекратила с ними контакты. Разорвала отношения так же с молодым человеком и близкими подругами. Обратилась по поводу бессонницы, панических атак, флешбэков (перед глазами стоит обгоревший труп бабушки). При сборе анамнеза выяснены факты нарушения сна, либидо и аппетита, депрессивное состояние, обрыв родственных и социальных связей, ухудшение учебной деятельности. Определите стадию горевания и стратегию помощи.</p> <p>Ответ: Стадия гнева. Важным моментом является проработка флешбэков. Здесь наиболее эффективна может быть работа с шаблонами мышления. Вероятно, у клиентки представление о смерти бабушки как о чем-то мучительном, от ожогов и открытого огня. Прояснить, что смерть в пожаре наступает от удушья, является безболезненной, бабушка погибла во сне, обгорело уже метровое тело. Дальше работать с собственным чувством вины, которое, обычно не осознается и размещается в других людях.</p> <p>Кейс 4. Женщина Надежда 37 лет. Временно безработная. В разводе. Живет с сыном (14 лет), матерью (62 года), братом (34 года), женой брата (30 лет) в съемной квартире.</p>

№ п/п	Практические кейсы-задачи
	<p>Несколько лет назад Надежда приехала в Москву из Украины и быстро сделала карьеру в ресторанном бизнесе, после чего сняла большую квартиру и перевезла всю семью в Москву. Около трех месяцев назад попала в автомобильную аварию, в которой погиб ее гражданский муж. Сама получила незначительные травмы. После аварии не может передвигаться на автомобилях, ни как пассажир ни как водитель, что делает прежнюю работу практически невозможной. С прежнего места уволилась, на новое устроиться не может. Сбережения заканчиваются. В семье работает только брат. Сын школьник, жена брата в декрете, мать пенсионерка. Обратилась по поводу фобии и связанной с ней невозможностью работать в ресторанном бизнесе. Испытывает сильную тревогу по поводу финансового состояния и чувство вины в отношении близких. Проанализируйте ситуацию и определите стратегию помощи.</p> <p>Ответ: Содержание переживаний связано, в первую очередь, с утратой близкого человека, однако в сознание не поступает горевание по поводу гибели гражданского мужа, переживание смещается и находит неадекватный выход в виде фобии. Произошла фиксация горевания на стадии отрицания. Работать на первых этапах нужно с принятием случившегося, Работа должна быть направлена на преодоление патологического горевания.</p> <p>Кейс 5. Мужчина Михаил 52 года. Работает водителем. Женат. Имеет дочь 22 лет и 20-ти летнего сына. Переживает гибель брата (38 лет) в авиакатастрофе. Событие произошло около трех месяцев назад. Наблюдается социальная дезадаптация. Мужчина не ходит на работу, избегает общения с близкими и знакомыми, замкнулся в себе, равнодушен к своему внешнему виду, болезненно реагирует на яркий свет и резкие и/или громкие звуки. Испытывает сильное чувство вины за гибель брата. Сам оплатил ему путешествие мечты, в котором случилась трагедия. У погибшего брата остались вдова и сын 10-ти лет. Обратился по настоянию близких. Определите стадию горевания и стратегию помощи.</p> <p>Ответ: Горевание на стадии депрессии. Работа с чувством вины, имеет смысл избегать логических убеждений в том, что вина клиента в случившемся объективно отсутствует и искать способы «искупления», например, мягко навести на мысль взять ответственность за вдову и сына погибшего брата, обрести смысл в поддержке семьи брата.</p>
Вариант №3	<p>Кейс 1. Женщина Нина 48 лет. Воспитатель в детском саду. Переживает гибель дочери (24 года) при пожаре в психиатрической больнице, где дочь проходила лечение от наркозависимости. Дочь находилась в отделении для ВИЧ инфицированных наркозависимых, где двери и окна запирались снаружи, в результате чего, пациенты не смогли выбраться из помещения при возгорании. Женщина госпитализирована в клинику нервных болезней после суицидального поведения. Проявляет приступы ярости в отношении медицинского персонала, врачей. В трагедии винит установленные порядки (содержание наркозависимых взаперти). Запрос к психологу поступил от лечащего врача. Пациентка на контакт с психологом не идет. Проявляет агрессию и враждебность.</p> <p>Ответ: Горевание на стадии гнева. В данной ситуации важно установить контакт с женщиной, иначе работа будет невозможна. Для установления контакта можно присоединиться к агрессии на установленные порядки, предложить принять меры, чтобы предотвратить повторение случившегося. Далее работать с патологическим гореванием и созависимостью. Проанализируйте ситуацию и определите стратегию помощи.</p> <p>Кейс 2. Мужчина Александр 37 лет. Работает спасателем. Женат, имеет 11-летнего сына, в отношении которого наблюдается болезненная тревожность. Мужчина запрещает ребенку посещать кружки, ходить в гости к друзьям, выходить на улицу даже под присмотром матери и бабушки. В школу ребенка провожает сам. Встречают мама или бабушка, отец жестко контролирует время, которое занимает дорога из школы. На прогулки водит сына только сам, не оставляя без присмотра ни на минуту. Многократно повторяет, сколько видел несчастных случаев с детьми из-за халатности взрослых и не допустит такого в отношении своего сына. Обратился на семейную консультацию по поводу конфликтов с женой на почве стратегии воспитания сына. Проанализируйте ситуацию и определите стратегию помощи.</p>

№ п/п	Практические кейсы-задачи
	<p>Ответ: У мужчины викарная травма (травма наблюдателя). Психологу имеет смысл обратить внимание мужчины на вопрос, о ком он реально заботится о себе или о сыне. Можно ли назвать полноценной заботой, то, что препятствует развитию ребенка, и для кого отец на самом деле осуществляется жесткий контроль. Не делает ли отец то, что сам так осуждает в других: а именно лишает ребенка полноценной заботы из-за своего эгоизма? При любом исходе в отношении позиции отца в воспитании сына, имеет смысл работать с ПТСР.</p> <p>Кейс 3. Мужчина 49 лет Виктор. Военный пенсионер. Имеет боевой опыт в горячих точках. Работает кинологом. Разведен, имеет двоих сыновей от первого брака 21 года и 24 лет, с которыми много лет не общается. В настоящее время во втором браке. Жена Алина 29 лет, общий сын 9 месяцев. Наблюдаются вспышки агрессии на фоне употребления алкоголя. В последние несколько месяцев агрессия распространяется на жену. В порыве ярости выставил жену за дверь без теплой одежды в зимнее время. Опасаясь за младенца, оставшегося в квартире, жена вызвала полицию. Чем вызвала еще большую ярость мужа.</p> <p>К психологу на семейную консультацию пара обратилась по инициативе жены, после описанного случая. Виктор виноватым себя не считает, что сильно огорчает Алину. У женщины сильная мотивация на сохранение брака. Женщина обращается к психологу с просьбой убедить мужа признать свою вину и раскаяться. В этом она видит спасение брака. Виктор не против развода. Проанализируйте ситуацию и определите стратегию помощи.</p> <p>Ответ: У мужчины, вероятнее всего, ПТСР. На фоне переживания гибели товарищей, у участников боевых действий часто бывает «вина выжившего». Вероятно, у Виктора как раз такой случай. Чувство вины непереносимо для него и погружение в вину приводит к ретравматизации. Необходимо пояснить Алине, что вопрос «кто виноват?» является деструктивным по своей сути. Далее, при согласии клиентов выходить на рабочие запросы и работать с ПТСР Виктора и зависимым поведением Алины.</p> <p>Кейс 4. Девушка Анастасия 19 лет. Студентка колледжа. После гибели собаки не разговаривает в течение года. Девушка занималась с собакой аджилити и другими видами дрессировки. Щенку было менее года, но он уже делал большие успех в спорте. На каникулах, отдыхая в деревне, девушка ехала на велосипеде к озеру, собака бежала за ней и попала под колеса машины на ее глазах. До ветеринарной клиники собаку довести не успели от полученных травм она погибла. К психологу пришла с мамой, от которой поступил запрос на восстановление речи и описание событий, с которыми в семье связывают ее потерю. Проанализируйте ситуацию и определите стратегию помощи.</p> <p>Ответ: Патологическое горевание на стадии отрицания. Переживание утраты объекта привязанности, для которого человек является «базой безопасности», является одним из самых тяжелых переживаний. Девушка несла ответственность за жизнь собаки и переживает чувство вины, которое в ее сознании имеет реальные основания. Такое переживание может быть снижено через «искупление вины». Возможно, имеет смысл обсудить варианты такого «искупления», например, поработать волонтером в приюте для животных. Общение с животными провоцирует потребность в речи, и есть вероятность, что речь восстановится.</p> <p>Кейс 5. Кейс 20. Перед вами определённый тип тестов для диагностики когнитивных свойств. Скажите, из какой известной методики представлен стимульный материал? Сколько всего заданий в данной методике? Сколько времени дается на ее выполнение? Дайте подробное описание структуры данного теста, данные стандартизации, результаты исследований на российских выборках.</p>

№ п/п	Практические кейсы-задачи
	 <p>Ответ: Краткий отборочный тест; 50 заданий; 15 минут</p>
Вариант №4	<p>Кейс 1. Женщина Светлана 39 лет, замужем, врач стоматолог. Обращается с просьбой повлиять на ее сына-подростка, который начал встречаться с девочкой из интерната. Со слов матери девочка из неблагополучной семьи, имеет «дурную наследственность», склонность к алкоголизму и умственную отсталость. Попытки родителей повлиять на сына не увенчались успехом, и, со слов матери, последняя надежда для них – разговор психолога с подростком, в ходе которого необходимо убедить его расстаться с девочкой.</p> <p>Проанализируйте ситуацию и определите стратегию помощи.</p> <p>Ответ: Запрос является манипулятивным и касается воздействия на волю третьего лица. Работа с манипулятивными запросами противоречит этике психолога. Психологу необходимо помочь клиентке преобразовать первичный запрос в рабочий, который будет сформулирован в ее границах (не затрагивая волю других людей). Работа психолога с парой (мама-подросток) возможна только в качестве медиатора в разрешении конфликта, без присоединения к той или иной стороне. Сохраняя нейтральную позицию.</p> <p>Кейс 2. Женщина Кира 37 лет, по профессии педагог. Обратилась с тяжелым эмоциональным состоянием, сопровождающимся чувством одиночества. В процессе работы клиентка рассказала, что уже проходила длительный курс психотерапии и высказала версию о том, что ухудшение ее состояния связано с действиями психотерапевта. В качестве темы консультации она настойчиво и эмоционально предлагала обсуждение личности этого психотерапевта и выбранных им стратегий работы. В результате работы с психотерапевтом клиентка разорвала отношения с матерью. Через некоторое время мать умерла, а отношения так и не были восстановлены. Клиентка испытывает чувство вины к матери и гнев на психотерапевта.</p> <p>Проанализируйте ситуацию и определите стратегию помощи.</p> <p>Ответ: Этические принципы психолога не позволяют ему критически высказываться в отношении работы коллеги, тем более заочно. Имеет смысл перевести первичный запрос в рабочий, связанный с переживанием горя, либо отказаться от консультирования.</p> <p>Кейс 3. Мужчина Олег, 40 лет, руководитель крупной компании. Обратился с ситуацией выбора между двумя женщинами: своей женой, с которой прожил 17 лет и имеет общего сына и молодой девушкой, своей сотрудницей, с которой у него романтическая связь. В процессе консультирования клиент определился с выбором, решил завершить отношения в семье и строить новые отношения с девушкой. О своем решении сообщил жене и предложил вместе пойти к психологу для экологичного завершения отношений. Обращается к психологу с просьбой о парной консультации. Проанализируйте изменившийся запрос клиента. Как следует поступить психологу?</p> <p>Ответ: Психологу необходимо отказать в консультировании пары или порекомендовать кого-то из коллег, поскольку он уже работал с одним человеком из пары, что нарушает равенство позиций клиентов в парной консультации.</p> <p>Кейс 4. Десятилетнего Костю воспитывает одна мама. Между сыном и матерью до недавнего времени было полное взаимопонимание. С первого класса учился только на «5». Учительница говорила, что он способный ребенок. Но примерно полгода назад начались из школы звонки и записки о плохом поведении. На вопросы о причинах происходящего ребенок не отвечает. Из отзывчивого и доброго мальчика он превратился в замкнутого и нервного. В школу идет с большой неохотой, просит маму: «Можно мне остаться дома, я не хочу в школу». Запрос матери: «Пожалуйста, помогите разобраться, что происходит с мальчиком?».</p>

№ п/п	Практические кейсы-задачи																				
	<p>Предложите алгоритм работы психолога Ответ: Алгоритм работы состоит минимум из шести шагов Определить проблему: поведенческие, личностные, эмоциональные проявления; когнитивная деятельность (учеба); взаимоотношения Сформулировать гипотезы о возможных причинах нарушений поведения Определить сферы, необходимые для диагностического обследования Подобрать соответствующие этим сферам и возрасту ребенка 3–5 методик Обосновать цель каждой методики (название и автор теста, суть процедуры) Дать прогноз психодиагностической деятельности по составленной схеме.</p> <p>Кейс 5. В одной из малых организаций руководство решило ввести постоянную оценку эффективности сотрудников. Она измерялась в баллах, оценивалась по ряду показателей и в итоге влияла на зарплату. При этом фиксировались затраты рабочего времени, доля сотрудника в прибыли, количество повторных обращений и жалоб клиентов, другие аспекты. Всего порядка 30 показателей. Через неделю о взаимопомощи работников, комфортной рабочей атмосфере пришлось забыть: у каждого появилась «своя работа». Главным мериллом труда стали баллы, выставляемые руководством. Качество и скорость работы существенно упали. В чем проблема? Ответ: сказался отрицательный эффект от введенных предложений. Система планирования, контроля, мотивации оказались не связаны между собой. Необходимо обдуманно подбирать критерии оценки, их достаточность и выполнимость, объективность и прозрачность. Определение эффективности должно принести пользу, а не демотивацию коллектива.</p>																				
Вариант №5	<p>Кейс 1. Определите шкалу стандартизации, обозначенную на рисунке знаком вопроса. Если нет таблицы перевода сырых баллов в данную шкалу, какая формула перевода используется?</p> <table border="1" data-bbox="347 1064 1453 1167"> <thead> <tr> <th data-bbox="347 1064 480 1133">Сырые баллы</th> <th data-bbox="480 1064 587 1133">0-4</th> <th data-bbox="587 1064 694 1133">5-6</th> <th data-bbox="694 1064 794 1133">7</th> <th data-bbox="794 1064 901 1133">8-9</th> <th data-bbox="901 1064 1008 1133">10-12</th> <th data-bbox="1008 1064 1117 1133">13</th> <th data-bbox="1117 1064 1224 1133">14-15</th> <th data-bbox="1224 1064 1331 1133">16</th> <th data-bbox="1331 1064 1453 1133">17-18</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="347 1133 480 1167">?</td> <td data-bbox="480 1133 587 1167">1</td> <td data-bbox="587 1133 694 1167">2</td> <td data-bbox="694 1133 794 1167">3</td> <td data-bbox="794 1133 901 1167">4</td> <td data-bbox="901 1133 1008 1167">5</td> <td data-bbox="1008 1133 1117 1167">6</td> <td data-bbox="1117 1133 1224 1167">7</td> <td data-bbox="1224 1133 1331 1167">8</td> <td data-bbox="1331 1133 1453 1167">9</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ответ: Шкала стенов; формула перевода в стенов = $2 \cdot (x-m)/\sigma + 5,5$, где: x – конкретное значение, m – среднее арифметическое исследуемой выборки, σ – стандартное отклонение исследуемой выборки</p> <p>Кейс 2. Существуют два способа перевода сырых баллов в стенов при условии нормального распределения показателей. Опишите их. Ответ: Первый способ по формуле перевода в стенов: $2 \cdot (x-m)/\sigma + 5,5$, где: x – конкретное значение, m – среднее арифметическое исследуемой выборки, σ – стандартное отклонение исследуемой выборки. Второй способ: найти среднее арифметическое и стандартное отклонение; от среднего отсчитать по пять интервалов в $1/2\sigma$ в обе стороны; пронумеровать 10 полученных интервалов слева направо. Номер интервала будет стеном.</p> <p>Кейс 3. Для выведения норм теста необходимо проверить распределение полученных данных. Поскольку большинство методов стандартизации основано на нормальном распределении, то необходимо проверить, соответствует ли полученное распределение баллов нормальному. Назовите простые способы проверки распределения на нормальность. Ответ: Визуальный (гистограмма); сравнение равенства значений моды, медианы и среднего; перевод в уровневые значения «низкий-средний-высокий» с границами среднее «плюс-минус» стандартное отклонение; перевод в стенов и стенов; использование метода хи-квадрат.</p> <p>Кейс 4. Некоторые тесты уже содержат нормы. Однако, кроме норм, необходимо знать ряд факторов для получения адекватных выводов. Перечислите некоторые из них. Почему их важно учитывать? Ответ: Важно знать количество человек для выведения нормы, в какой стране и в каком</p>	Сырые баллы	0-4	5-6	7	8-9	10-12	13	14-15	16	17-18	?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Сырые баллы	0-4	5-6	7	8-9	10-12	13	14-15	16	17-18												
?	1	2	3	4	5	6	7	8	9												

№ п/п	Практические кейсы-задачи																																																								
	<p>году проводилось исследование, было ли распределение нормальным. Например, нормы, посчитанные на 50-ти московских школьниках в 1980 году, являются абсолютно непригодными для сравнения учащихся сельской школе в 21 веке. Непригодные нормы ведут к неадекватным выводам по исследованию.</p>																																																								
	<p>Кейс 5. Перед вами данные, полученные в исследовании, посвящённом изучению совместимости членов команды. Что позволяет делать выводы о совместимости участников, и кто из них наиболее и наименее совместив?</p>																																																								
	<p>Ранжирование качеств</p>																																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="338 497 619 521">Качества</th> <th data-bbox="625 497 715 521">Женя</th> <th data-bbox="721 497 810 521">Саша</th> <th data-bbox="817 497 906 521">Надя</th> <th data-bbox="912 497 1002 521">Соня</th> <th data-bbox="1008 497 1098 521">Алена</th> <th data-bbox="1104 497 1193 521">Инна</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="338 530 619 555">Ответственность</td> <td data-bbox="625 530 715 555">1</td> <td data-bbox="721 530 810 555">6</td> <td data-bbox="817 530 906 555">1</td> <td data-bbox="912 530 1002 555">3</td> <td data-bbox="1008 530 1098 555">4</td> <td data-bbox="1104 530 1193 555">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 564 619 589">Общительность</td> <td data-bbox="625 564 715 589">5</td> <td data-bbox="721 564 810 589">5</td> <td data-bbox="817 564 906 589">2</td> <td data-bbox="912 564 1002 589">5</td> <td data-bbox="1008 564 1098 589">6</td> <td data-bbox="1104 564 1193 589"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 598 619 622">Настойчивость</td> <td data-bbox="625 598 715 622">3</td> <td data-bbox="721 598 810 622">4</td> <td data-bbox="817 598 906 622">7</td> <td data-bbox="912 598 1002 622">5</td> <td data-bbox="1008 598 1098 622">6</td> <td data-bbox="1104 598 1193 622">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 631 619 656">Энергичность</td> <td data-bbox="625 631 715 656">7</td> <td data-bbox="721 631 810 656">7</td> <td data-bbox="817 631 906 656">2</td> <td data-bbox="912 631 1002 656">4</td> <td data-bbox="1008 631 1098 656">3</td> <td data-bbox="1104 631 1193 656">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 665 619 689">Жизнерадостность</td> <td data-bbox="625 665 715 689">2</td> <td data-bbox="721 665 810 689">1</td> <td data-bbox="817 665 906 689">6</td> <td data-bbox="912 665 1002 689">6</td> <td data-bbox="1008 665 1098 689">6</td> <td data-bbox="1104 665 1193 689">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 698 619 723">Терпеливость</td> <td data-bbox="625 698 715 723">6</td> <td data-bbox="721 698 810 723">3</td> <td data-bbox="817 698 906 723">4</td> <td data-bbox="912 698 1002 723">1</td> <td data-bbox="1008 698 1098 723">7</td> <td data-bbox="1104 698 1193 723">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 732 619 757">Решительность</td> <td data-bbox="625 732 715 757">4</td> <td data-bbox="721 732 810 757">2</td> <td data-bbox="817 732 906 757">3</td> <td data-bbox="912 732 1002 757">7</td> <td data-bbox="1008 732 1098 757">1</td> <td data-bbox="1104 732 1193 757">2</td> </tr> </tbody> </table>	Качества	Женя	Саша	Надя	Соня	Алена	Инна	Ответственность	1	6	1	3	4	1	Общительность	5	5	2	5	6		Настойчивость	3	4	7	5	6	4	Энергичность	7	7	2	4	3	3	Жизнерадостность	2	1	6	6	6	2	Терпеливость	6	3	4	1	7	5	Решительность	4	2	3	7	1	2
Качества	Женя	Саша	Надя	Соня	Алена	Инна																																																			
Ответственность	1	6	1	3	4	1																																																			
Общительность	5	5	2	5	6																																																				
Настойчивость	3	4	7	5	6	4																																																			
Энергичность	7	7	2	4	3	3																																																			
Жизнерадостность	2	1	6	6	6	2																																																			
Терпеливость	6	3	4	1	7	5																																																			
Решительность	4	2	3	7	1	2																																																			
	<p>Матрица корреляций</p>																																																								
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="338 799 427 824">Женя</td> <td data-bbox="434 799 523 824">1</td> <td data-bbox="529 799 619 824">0,286</td> <td data-bbox="625 799 715 824">-0,11</td> <td data-bbox="721 799 810 824">-0,36</td> <td data-bbox="817 799 906 824">0,214</td> <td data-bbox="912 799 1002 824">0,14</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 833 427 857">Саша</td> <td data-bbox="434 833 523 857"></td> <td data-bbox="529 833 619 857">1</td> <td data-bbox="625 833 715 857">-0,54</td> <td data-bbox="721 833 810 857">-0,46</td> <td data-bbox="817 833 906 857">0,25</td> <td data-bbox="912 833 1002 857">-0,46</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 866 427 891">Надя</td> <td data-bbox="434 866 523 891"></td> <td data-bbox="529 866 619 891"></td> <td data-bbox="625 866 715 891">1</td> <td data-bbox="721 866 810 891">0,18</td> <td data-bbox="817 866 906 891">0,29</td> <td data-bbox="912 866 1002 891">0,75</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 900 427 925">Соня</td> <td data-bbox="434 900 523 925"></td> <td data-bbox="529 900 619 925"></td> <td data-bbox="625 900 715 925"></td> <td data-bbox="721 900 810 925">1</td> <td data-bbox="817 900 906 925">-0,79</td> <td data-bbox="912 900 1002 925">-0,14</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 934 427 958">Алена</td> <td data-bbox="434 934 523 958"></td> <td data-bbox="529 934 619 958"></td> <td data-bbox="625 934 715 958"></td> <td data-bbox="721 934 810 958"></td> <td data-bbox="817 934 906 958">1</td> <td data-bbox="912 934 1002 958">0,21</td> </tr> <tr> <td data-bbox="338 967 427 992">Инна</td> <td data-bbox="434 967 523 992"></td> <td data-bbox="529 967 619 992"></td> <td data-bbox="625 967 715 992"></td> <td data-bbox="721 967 810 992"></td> <td data-bbox="817 967 906 992"></td> <td data-bbox="912 967 1002 992">1</td> </tr> </tbody> </table>	Женя	1	0,286	-0,11	-0,36	0,214	0,14	Саша		1	-0,54	-0,46	0,25	-0,46	Надя			1	0,18	0,29	0,75	Соня				1	-0,79	-0,14	Алена					1	0,21	Инна						1														
Женя	1	0,286	-0,11	-0,36	0,214	0,14																																																			
Саша		1	-0,54	-0,46	0,25	-0,46																																																			
Надя			1	0,18	0,29	0,75																																																			
Соня				1	-0,79	-0,14																																																			
Алена					1	0,21																																																			
Инна						1																																																			
	<p>Ответ: На это указывает степень корреляции между измеряемыми параметрами: самая высокая степень совместимости между Надей и Инной (0,75), самая низкая степень совместимости между Алёной и Соней (-0,79).</p>																																																								

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1
(обучающийся проходит практику в
Профильной организации)

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский институт юриспруденции»

Направление подготовки /специальность: _____
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: _____
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: _____
(очная, очно-заочная, заочная)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ (Подпись) _____ (ФИО)

« ____ » _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

НА _____
(вид практики)

_____ (тип практики)

обучающегося группы _____ (Шифр и № группы) _____ (ФИО обучающегося)

Место прохождения практики:

_____ (наименование структурного подразделения Образовательной организации)

Срок прохождения практики: с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

Содержание индивидуального задания на практику:

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам _____
	(вид практики, тип практики)
2.1.	Кейс-задача № 1
2.2.	Кейс-задача № 2
2.3.	Кейс-задача № 3
2.4.	Кейс-задача № 4
2.5.	Кейс-задача № 5
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Разработано
руководителем _____ практики от Института _____
_____ (ФИО) _____ (Подпись)

«__» _____ 20__ г.

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский институт юриспруденции»**

Направление подготовки /специальность: _____
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: _____
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: _____
(очная, очно-заочная, заочная)

ОТЧЕТ

ПО _____
(вид практики)

(тип практики)

Обучающийся _____
(ФИО) _____
(подпись)

**Ответственное лицо
от Профильной организации
М.П. (при наличии)** _____
(ФИО) _____
(подпись)

Москва 20__г.

**Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и
(или) опыта деятельности по итогам практики**

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 1	
Кейс-задача № 2	
Кейс-задача № 3	
Кейс-задача № 4	
Кейс-задача № 5	

Дата: _____

_____ (подпись)

_____ (ФИО обучающегося)

Декану факультета

_____ (указать Ф.И.О.)

от _____ (Ф.И.О. ответственного лица от Профильной организации)

СПРАВКА¹

Дана _____ В
том, что

он(а) действительно проходил(а) _____ (Ф.И.О. обучающегося полностью)

_____ (наименование вида и типа практики)
(_____ недели) в
(количество недель)

_____ (наименование Профильной организации)

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.
Обучающийся(ая) _____ успешно
прошел(а)

(фамилия, инициалы обучающегося)

инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, после чего был(а) допущен(а) к выполнению определенных индивидуальным заданием видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

К должностным обязанностям и поставленным задачам в соответствии с индивидуальным заданием практикант относился добросовестно, проявляя интерес к работе. Порученные задания выполнил в полном объеме в установленные программой практики сроки.

**Ответственное лицо от
Профильной организации**
М.П. (при наличии)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

«__» _____ 20__ г.

¹ Справка оформляется на фирменном бланке Профильной организации

Аттестационный лист

_____,
обучающий(ая)ся _____ (Ф.И.О. обучающегося)
_____ курса _____ формы
(указать курс) (очной, очно-заочной, заочной)

обучения группы _____ по направлению подготовки/ специальности
(шифр группы)

_____,
профиль/ _____ (код, наименование направления подготовки/ специальности)
_____ специализация
(наименование профиля/ специализации)

успешно _____ прошел(ла)

_____ (наименование вида и типа практики)
с « ____ » _____ 20_ года по « ____ » _____ 20_ года в Профильной организации:

_____ (наименование Профильной организации)

(юридический адрес)

I. Заключение-анализ результатов освоения программы практики:

Индивидуальное задание обучающимся (нужное отметить ✓):

- выполнено;
- выполнено не в полном объеме;
- не выполнено;

Владение материалом (нужное отметить ✓):

Обучающийся:

- умело анализирует полученный во время практики материал;
- анализирует полученный во время практики материал;
- недостаточно четко и правильно анализирует полученный во время практики материал;
- неправильно анализирует полученный во время практики материал;

Задачи, поставленные на период прохождения практики, обучающимся (нужное отметить ✓):

- решены в полном объеме;
- решены в полном объеме, но не полностью раскрыты;
- решены частично, нет четкого обоснования и детализации;
- не решены;

Спектр выполняемых обучающимся функций в период прохождения практики профилю соответствующей образовательной программы (нужное отметить ✓):

- соответствует;
- в основном соответствует;
- частично соответствует;
- не соответствует;

Ответы на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающийся (нужное отметить ✓):

- дает аргументированные ответы на вопросы;
- дает ответы на вопросы по существу;
- дает ответы на вопросы не по существу;
- не может ответить на вопросы;

Оформление обучающимся отчета по практике (нужное отметить ✓):

- отчет о прохождении практики оформлен правильно;
- отчет о прохождении практики оформлен с незначительными недостатками;
- отчет о прохождении практики оформлен с недостатками;
- отчет о прохождении практики оформлен неверно;

Аттестуемый продемонстрировал владение следующими профессиональными компетенциями:

Код	Содержание компетенции	Уровень освоения обучающимся (нужное отметить ✓)*
Профессиональные компетенции		
ПК-1	Организует взаимодействие с разными лицами и группами по вопросам психологической помощи клиентам	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
	Проводит групповое и индивидуальное консультирование клиентов	<input type="checkbox"/>
	Проводит профессиональную диагностику и участвует в консультировании отдельных лиц и групп клиентов	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК 2	Применяет средства психологической помощи и осуществляет своевременный поиск нужной информации в решении профессиональных задач, связанных с поддержкой клиента и повышением качества его жизни	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
	Создает социально-психологическую сеть для психологической поддержки клиентов	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий

Примечание:

- Высокий уровень – обучающийся уверенно демонстрирует готовность и способность к самостоятельной профессиональной деятельности не только в стандартных, но и во внештатных ситуациях.
- Средний уровень – обучающийся выполняет все виды профессиональной деятельности в стандартных ситуациях уверенно, добросовестно, эффективно.
- Низкий уровень – при выполнении профессиональной деятельности обучающийся нуждается во внешнем сопровождении и контроле.

II. Показатели и критерии оценивания результатов практики

Оценочный критерий	Максимальное количество баллов	Оценка качества выполнения каждого вида работ (в баллах)

Выполнение индивидуального задания в соответствии с программой практики	30	
Оценка степени самостоятельности проведенного решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	30	
Оценка качества проведенного анализа собранных материалов, данных для решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	40	
Итоговая оценка:	100	

Замечания руководителя практики от Института:

Отчет по _____ практике **соответствует** требованиям программы практики, Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования в Институте и **рекомендуется к защите с оценкой** « _____ » .

Руководитель практики от Института _____
 _____ (подпись) _____ (ФИО)

« ____ » _____ 20__ г.

Договор
о практической подготовке обучающихся, заключаемый между организацией,
осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей
деятельность
по профилю соответствующей образовательной программы

г. Москва

«___» ___ 20__ г.

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования

«**Московский институт юриспруденции**», именуемое в дальнейшем
"Организация", в лице ректора _____, действующей на основании доверенности от
___ 20__ г. № _____ одной стороны, и
_____, именуем___ в
дальнейшем "Профильная организация", в лице
_____, действующего на основании
_____, с другой стороны, именуемые по отдельности "Сторона", а вместе -
"Стороны", заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет Договора

1.1. Предметом настоящего Договора является организация практической подготовки обучающихся (далее - Практическая подготовка).

1.2. Образовательная программа (программы), компоненты образовательной программы, при реализации которых организуется Практическая подготовка, количество обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы, сроки организации Практической подготовки, согласуются Сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 1).

1.3. Реализация компонентов образовательной программы, согласованных Сторонами в Приложении № 1 к настоящему Договору (далее - компоненты образовательной программы), осуществляется в помещениях Профильной организации, перечень которых согласуется Сторонами и является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 2).

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Организация обязана:

2.1.1 не позднее, чем за 10 (десять) рабочих дней до начала Практической подготовки по каждому компоненту образовательной программы представить в Профильную организацию поименные списки обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы посредством Практической подготовки;

2.1.2 назначить руководителя по Практической подготовке от Организации, который:

- обеспечивает организацию образовательной деятельности в форме Практической

подготовки при реализации компонентов образовательной программы;

- организует участие обучающихся в выполнении определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

- оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

- несет ответственность совместно с ответственным работником Профильной организации за реализацию компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки, за жизнь и здоровье обучающихся и работников Организации, соблюдение ими правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов;

2.1.3 при смене руководителя по Практической подготовке в 10-тидневный срок сообщить об этом Профильной организации;

2.1.4 установить виды учебной деятельности, практики и иные компоненты образовательной программы, осваиваемые обучающимися в форме Практической подготовки, включая место, продолжительность и период их реализации;

2.1.5 направить обучающихся в Профильную организацию для освоения компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки;

2.2. Профильная организация обязана:

2.2.1 создать условия для реализации компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки, предоставить оборудование и технические средства обучения в объеме, позволяющем выполнять определенные виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью обучающихся;

2.2.2 назначить ответственное лицо, соответствующее требованиям трудового законодательства Российской Федерации о допуске к педагогической деятельности, из числа работников Профильной организации, которое обеспечивает организацию реализации компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки со стороны Профильной организации;

2.2.3 при смене лица, указанного в пункте 2.2.2, в 10-тидневный срок сообщить об этом Организации;

2.2.4 обеспечить безопасные условия реализации компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки, выполнение правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов;

2.2.5 проводить оценку условий труда на рабочих местах, используемых при реализации компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки, и сообщать руководителю Организации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.2.6 ознакомить обучающихся с правилами внутреннего трудового распорядка Профильной организации, правилами по охране труда и технике безопасности;

2.2.7 провести инструктаж обучающихся по охране труда и технике безопасности и осуществлять надзор за соблюдением обучающимися правил техники безопасности;

2.2.8 предоставить обучающимся и руководителю по Практической подготовке от Организации возможность пользоваться помещениями Профильной организации, согласованными Сторонами (Приложение № 2 к настоящему Договору), а также находящимися в них оборудованием и техническими средствами обучения;

2.2.9 обо всех случаях нарушения обучающимися правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности сообщить руководителю по практической подготовке от Организации;

2.2.10 обеспечить продолжительность рабочего дня для обучающихся в возрасте от 18 лет и старше продолжительностью не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

2.3. Организация имеет право:

2.3.1 осуществлять контроль соответствия условий реализации компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки требованиям настоящего Договора;

2.3.2 запрашивать информацию об организации Практической подготовки, в том числе о качестве и объеме выполненных обучающимися работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

2.4. Профильная организация имеет право:

2.4.1 требовать от обучающихся соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, режима конфиденциальности, принятого в Профильной организации, предпринимать необходимые действия, направленные на предотвращение ситуации, способствующей разглашению конфиденциальной информации;

2.4.2 в случае установления факта нарушения обучающимися своих обязанностей в период организации Практической подготовки, режима конфиденциальности приостановить реализацию компонентов образовательной программы в форме Практической подготовки в отношении конкретного обучающегося;

3. Срок действия договора

3.1. Настоящий Договор вступает в силу после его подписания и действует до полного исполнения Сторонами обязательств.

3.2. Любая из сторон вправе расторгнуть настоящий Договор с предварительным письменным уведомлением другой стороны за один месяц, но не позднее, чем за 15 (пятнадцать) рабочих дней до начала практики.

3.3. Настоящий Договор является безвозмездным и не предусматривает финансовых обязательств сторон.

4. Заключительные положения

4.1. Все споры, возникающие между Сторонами по настоящему Договору, разрешаются Сторонами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2. Изменение настоящего Договора осуществляется по соглашению Сторон в письменной форме в виде дополнительных соглашений к настоящему Договору, которые являются его неотъемлемой частью.

4.3. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

5. Адреса, реквизиты и подписи Сторон

Профильная организация:	Организация:
_____	_____
(полное наименование)	(полное наименование)
Адрес: _____	Адрес: _____
_____	Ректор
(наименование должности, фамилия, имя, отчество (при наличии))	(наименование должности, фамилия, имя, отчество (при наличии))
М.П. (при наличии)	М.П.

Приложение №1
к Договору о практической подготовке обучающихся

№ _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Для организации практической подготовки Организация направляет в Профильную организацию обучающихся по следующим основным образовательным программам:

№ п/п	Образовательная программа	Количество обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы	Компоненты образовательной программы, при реализации которых организуется практическая подготовка	Сроки организации практической подготовки
1.				

СОГЛАСОВАНО

СОГЛАСОВАНО

Профильная организация:	Организация:
_____	_____
(полное наименование)	(полное наименование)
Адрес: _____	Адрес: _____
_____	Ректор
(наименование должности, фамилия, имя, отчество (при наличии))	
М.П. (при наличии)	М.П.

Приложение №2

к Договору о практической подготовке обучающихся

№ _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Перечень помещений Профильной организации, в которых осуществляется реализация компонентов образовательной программы:

Наименование структурного подразделения Организации, осуществляющей образовательную деятельность, организующего Практическую подготовку обучающихся	Наименование помещения Организации (при наличии)	Площадь помещения, м ²

СОГЛАСОВАНО

СОГЛАСОВАНО

Профильная организация:

Организация:

Частное учреждение высшего образования
«Московская академия предпринимательства»

(полное наименование)

(полное наименование)

Адрес: _____

Адрес: _____

(наименование должности, фамилия, имя,
отчество (при наличии))

Ректор

(наименование должности, фамилия, имя,
отчество (при наличии))