

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

Зарипов Н.Г.

2015 г.

ПРОГРАММА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

Уровень подготовки:
высшее образование – магистратура

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки
Управление человеческими ресурсами и социальными процессами


Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения: очная

Уфа 2015

**Программа педагогической практики / Составитель: Розанова Ж.Б.,
Уфа: УГАТУ, 2015. - 34 с.**

Программа педагогической практики является приложением к Основной профессиональной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом». Федеральный государственный образовательный стандарт направления 38.04.03 утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 367 от "8" апреля 2015 г.

Составитель: доцент, к. экон. н. Розанова Ж.Б. 


Программа одобрена на заседании кафедры «Управление в социальных и экономических системах» (УСиЭС)

Зав. кафедрой УСиЭС  Гайнанов Д. А. " 9 " 06 2015 г. № 11
(подпись)

Программа практик утверждена на заседании Научно-методического совета по УГСН 38.00.00 *Экономика и управление*

" 15 " 06 2015 г., протокол № 2

Председатель научно-методического совета

 Дегтярева И.В. " 15 " 06 2015г.
личная подпись расшифровка подписи

Начальник ООПБС (ООПМА)  Лакман И.А. " 31 " 08 2015 г. № 12
личная подпись расшифровка подписи дата

©Розанова Ж.Б., 2015
© УГАТУ, 2015

Содержание

1. Цели и задачи педагогической практики.....	4
2. Перечень результатов обучения при прохождении практики.....	5
3. Место педагогической практики в структуре ОПОП подготовки магистра	6
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы магистрантов на практике.....	15
5. Структура и содержание педагогической практики.....	17
6. Место, сроки и формы проведения педагогической практики.....	18
7. Формы аттестации	18
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики...	28
9. Материально-техническое обеспечение практики.....	31
10. Реализация НИР лицами с ОВЗ	32
Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	33
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины.....	34

1. Цели и задачи педагогической практики

Педагогическая практика (Б2.П.1) является обязательным разделом ООП магистратуры, завершает третий семестр обучения (длительностью 6 недель), является стационарной и направлена на формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и ООП вуза.

Основными целями педагогической практики по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» являются:

- изучение магистрами основ научно-педагогической деятельности, методики преподавания дисциплин плана учебного процесса по направлению «Управление персоналом»;
- закрепление и углубление теоретических знаний магистров, полученных в процессе аудиторных занятий, расширение профессионального кругозора;
- приобретение магистрами навыков педагогической деятельности, разработки методики и проведения учебных занятий.

Задачами педагогической практики являются:

- закрепление и углубление теоретических знаний магистров посредством изучения научной литературы по темам преподаваемого курса;
- разработка рабочей программы по учебной дисциплине;
- разработка методики проведения учебных занятий;
- подготовка учебных заданий студентам для работы в интерактивном режиме;
- подготовка презентационных материалов для учебных занятий;
- разработка тем контрольных, курсовых и квалификационных работ;
- подготовка тестовых и контрольных заданий для проведения зачетов и экзаменов;
- проведение учебных занятий различного вида (лекции, семинарские занятия, лабораторные работы, практические занятия);
- расширение профессионального кругозора магистров на основе посещения занятий преподавателей кафедры;
- активное участие в научно-практических конференциях, семинарах и заседаниях методических комиссий;
- выполнение отдельных поручений в рамках программы педагогической практики.

2. Перечень результатов обучения при прохождении практики

ФГОС ВПО содержит требования к результату освоения ОПОП в терминах компетенций. Совокупность основных характеристик компетенций, осваиваемых при прохождении педагогической практики, представлены в таблице.

Название и индекс компетенции	Вид практики	Содержание компетенции (в результате изучения дисциплины магистр должен)		
		знать	уметь	владеть
Знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14)	Педагогическая	Современные методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала	Применять знания по обучению и развитию персонала на практике в соответствии с целями организации	Навыками обработки и анализа полученных в исследовании результатов с учетом данных, имеющихся в научной и научно-методической литературе
Умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26)	Педагогическая	Методы и подходы к обучению персонала, содержание и требования к основным образовательным программам, учебно-методическим комплексам и другим материалам для проведения обучения персонала	Формулировать цель, задачи, этапы и последовательность обучения персонала, разрабатывать методики теоретического и практического обучения и развития персонала	Навыками выбора, применения и адаптации современных методик обучения и развития персонала в соответствии со стратегией развития организации
Владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28)	Педагогическая	Современные методы мотивации, стимулирования и развития персонала	Выбирать необходимые методы мотивации и стимулирования персонала, исходя из задач развития организации	Навыками наставничества, обучения персонала в соответствии с современными требованиями

				привлечением современных информационных технологий.
Владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)	Педагогическая	Содержательную часть специализированных дисциплин по управлению персоналом	Преподнести в понятном и структурированном виде теоретическую и практическую информацию по управлению персоналом	Навыками научно-педагогической деятельности, общения с аудиторией

3. Место педагогической практики в структуре ОПОП подготовки магистранта

Содержание педагогической практики является логическим продолжением разделов ОПОП изученных в течение первых двух семестров: дисциплин «Психология и педагогика», «Системный анализ», «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности», «Теория организации и организационного проектирования», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Технология управления развитием персонала», «Современные проблемы управления персоналом», «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Современные методы оценки эффективности управления персоналом», а также формирования профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности, включающей в себя способность и готовность анализировать информацию по управлению персоналом, изучать отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования; способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров,

научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

Педагогическая практика служит основой для последующего прохождения научно-исследовательской и преддипломной практик, научно-исследовательской работы, а также для успешного прохождения итоговой государственной аттестации.

Входные компетенции:

На пороговом уровне ряд компетенций был сформирован за счет освоения дисциплин предыдущих семестров учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», а также научно-исследовательской работы (НИР).

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), сформировавшего данную компетенцию
1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1	базовый	Системный анализ, НИР
2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-2	базовый повышенный	Психология и педагогика Социально-психологические аспекты управленческой деятельности
3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3	базовый	Социально-психологические аспекты управленческой деятельности, НИР
4	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2	базовый	Социально-психологические аспекты управленческой деятельности
5	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	ОПК-3	базовый	Теория организации и организационного проектирования, Современные проблемы управления персоналом
6	способностью всесторонне	ОПК-4	базовый	Технология управления

	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала			развитием персонала
7	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	ОПК-5	базовый	Теория организации и организационного проектирования, Организация и проведение деловых игр и тренингов в учебном процессе
8	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	ОПК-6	базовый	Теория организации и организационного проектирования
9	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	ОПК-8	базовый	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
10	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	базовый	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, Современные проблемы управления персоналом, НИР
11	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ОПК-12	базовый	НИР
12	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по	ПК-2	базовый	НИР

	развитию системы и технологии управления персоналом в организации			
13	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3	базовый	НИР
14	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	ПК-5	повышенный	Технология управления развитием персонала
14	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6	базовый	Технология управления развитием персонала
15	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7	повышенный	Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности
16	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	ПК-8	базовый повышенный	Психология и педагогика, Социально-психологические аспекты управленческой деятельности
17	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-9	базовый	Психология и педагогика
18	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-10	базовый	Теория организации и организационного проектирования
19	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации,	ПК-11	базовый	Теория организации и организационного проектирования

	систематизировать информацию для достижения поставленной цели			
20	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	ПК-13	базовый	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
21	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	ПК-14	базовый	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
22	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	ПК-15	базовый	Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности
23	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	ПК-16	базовый	Социально-психологические аспекты управленческой деятельности
24	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	ПК-21	базовый	Современные проблемы управления персоналом, НИР
25	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии	ПК-22	базовый	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, НИР

	решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели			
26	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	ПК-23	базовый	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
27	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	ПК-24	базовый	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, НИР
28	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26	базовый	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, Технология управления развитием персонала
29	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	ПК-27	базовый	Технология управления развитием персонала, Организация и проведение деловых игр и тренингов в учебном процессе
30	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	ПК-28	базовый	Психология и педагогика
31	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	ПК-29	базовый	Организация и проведение деловых игр и тренингов в учебном процессе
32	способностью разрабатывать, экономически обосновывать	ПК-31	базовый	НИР

	и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности			
33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	ПК-33	повышенный	Современные методы оценки эффективности управления персоналом
34	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	ПК-35	базовый	Психология и педагогика

- **пороговый уровень дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;*

*-**базовый уровень** позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;*

*-**повышенный уровень** предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.*

Исходящие компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Название дисциплины (модуля), для которой данная компетенция является входной
1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1	базовый	Научно-исследовательская работа, НИР
2	готовностью к саморазвитию,	ОК-3	Базовый	Научно-

	самореализации, использованию творческого потенциала		повышенный	исследовательская работа, преддипломная практика, НИР Государственная итоговая аттестация
3	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2	повышенный	Государственная итоговая аттестация
4	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	ОПК-3	повышенный	Государственная итоговая аттестация
5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	ОПК-5	повышенный	Государственная итоговая аттестация
6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	ОПК-6	повышенный	Государственная итоговая аттестация
7	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	ОПК-8	повышенный	Преддипломная практика, Государственная итоговая аттестация
8	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	Базовый повышенный	Научно-исследовательская практика, преддипломная практика, НИР Государственная итоговая аттестация
9	умением разрабатывать и	ОПК-	Базовый	Научно-

	применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	12	повышенный	исследовательская практика, НИР Преддипломная практика
10	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2	Базовый повышенный	НИР Государственная итоговая аттестация
11	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3	базовый повышенный	НИР Государственная итоговая аттестация
12	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-10	повышенный	Государственная итоговая аттестация
13	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	ПК-11	повышенный	Государственная итоговая аттестация
14	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	ПК-21	Базовый повышенный	Научно-исследовательская практика, НИР Государственная итоговая аттестация
15	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить	ПК-22	Базовый повышенный	НИР Научно-исследовательская практика

	соответствующие организационно-экономические модели			
16	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	ПК-24	Базовый повышенный	Научно-исследовательская практика, НИР Преддипломная практика
17	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	ПК-31	Базовый повышенный	Научно-исследовательская практика, НИР Государственная итоговая аттестация

4. Структура и содержание педагогической практики

4.1 Структура педагогической практики

Общая трудоемкость педагогической практики составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

№ раздела	Наименование раздела практики	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы		
		Лекции / экскурсии	Индивидуальное задание / Практические работы	Всего часов
1	Организация практики	2	-	2
2	Подготовительный этап	2	10	12
3	Экспериментальный этап	-	301	301
4	Зачет	-	9	9
Итого		4	320	324

4.2 Содержание педагогической практики

Индивидуальное задание: 315 часов.

№ п/п	Номер раздела практики	Объем, часов	Тема лекции / экскурсии	Содержание (раскрываемые вопросы)
1	1	2	Организационные вопросы проведения практики	Ознакомление с приказом о проведении практики, информация о датах и сроках проведения практики, перечень задач практики, требования к отчетности по практике
2	2	12	Ознакомительная лекция по технике безопасности. Разработка плана прохождения практики Заполнение дневника прохождения практики	Подготовительный этап: - инструктаж по технике безопасности; - инструктаж по методике проведения аудиторных занятий в соответствии с целями и задачами практики; - составление плана прохождения практики; - составление дневника прохождения практики.
3	3	301	Разработка рабочего плана проведения аудиторного занятия (лекции, семинара) Проведение аудиторного занятия в группе/на потоке Написание отчета.	Экспериментальный этап. Изучение учебной и учебно-методической литературы. Подготовка материалов для проведения учебных занятий, в т.ч. в интерактивной форме. Подготовка отчета по практике.

Организация педагогической практики магистрантов начинается в третьем семестре с ознакомления с приказом о проведении практики, информацией о датах и сроках проведения практики, перечнем задач практики, требованиями к отчетности по практике.

Во время подготовительного этапа педагогической практики магистрант прослушивает ознакомительную лекцию по технике безопасности, проходит вводный инструктаж, составляет план прохождения практики и заполняет дневник прохождения педагогической практики.

Во время экспериментального этапа педагогической практики магистрант изучает учебную и учебно-методическую литературу, разрабатывает рабочий план и подготавливает материалы для проведения аудиторных занятий (лекций, практических занятий/семинаров), в том числе в интерактивной форме. Также на этом этапе педагогической практики магистрант проводит аудиторные занятия в группе/на потоке и подготавливает отчет по педагогической практике.

Основной формой педагогической практики является самостоятельное умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации и овладение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом. В процессе прохождения педагогической практики и в ходе защиты ее результатов проводится широкое обсуждение на кафедре вуза с привлечением ведущих преподавателей, позволяющее оценить уровень приобретенных знаний, умений и сформированных компетенций магистрантов.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы магистрантов на практике

Самостоятельная работа магистранта основывается на следующем:

- обращение к рекомендованным учебным пособиям и монографиям, публикациям в периодической печати и Интернет-ресурсам по новейшей практике управления в России и за рубежом, к учебной и учебно-методической документации выпускающей кафедры;
- изучение опыта педагогической работы ведущих преподавателей кафедры и используемых ими информационных технологий;
- обсуждение с преподавателями кафедры направлений перспективного развития педагогической деятельности;
- наблюдение за трудовыми процессами, предметами труда, технологиями;
- участие в научно-практических конференциях, семинарах и заседаниях методических комиссий;
- выполнение отдельных поручений в рамках программы практики.

Поскольку требуется большой объем разнообразной информации: документальной, устной, визуальной и т.д., руководителям практики, в полной мере, не удастся её предоставить, поэтому магистрант должен научиться получать информацию сам. Это возможно при правильном подходе к общению с нужными преподавателями. Умение расположить к себе специалиста - важная часть общественной компоненты задачи практики.

Задачи практики по-настоящему качественно могут быть выполнены, если магистрант, заранее, по рекомендованным материалам в дневнике письменно изложит информацию по поставленным вопросам, а в процессе прохождения практики только дополнит свои записи. Поэтому предварительная проработка с конспектированием всех аспектов задач, в том числе и индивидуального задания практики обязательна.

Магистрант на практике может вести записи (дневник), куда он заносит результаты педагогических наблюдений на кафедре и во время посещения занятий ведущих преподавателей, конспектирует лекции и беседы. Записи в дневнике целесообразно вести в хронологическом порядке. Магистрант должен соблюдать установленный на кафедре режим хранения дневников и других служебных записей.

Права и обязанности магистрантов-практикантов.

Права магистрантов:

- обеспеченность рабочим местом;
- возможность обращения по всем возникающим проблемам и вопросам к руководителю практики – представителю УГАТУ;
- возможность доступа к информации, необходимой для выполнения программы практики.

Обязанности магистрантов:

- ведение дневника практики, выполнение намеченной программы;
- подчинение правилам внутреннего распорядка, действующим на кафедре;
- соблюдение правил техники безопасности;
- представление в установленном порядке руководителю практики обязательных документов о прохождении практики.

6. Место, сроки и формы проведения педагогической практики

Педагогическая практика магистранта может непосредственно проводиться в следующих организациях:

- _ ИСЭИ УНЦ РАН;
- на выпускающей кафедре (кафедре УС и ЭС УГАТУ).

Графиком учебного процесса подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», предусмотрены следующие сроки и продолжительность педагогической практики для магистрантов очной формы обучения: третий семестр с 33 по 38 неделю (6 недель).

При наличии на базах практики вакантных должностей, магистранты могут зачисляться на них, при условии соответствия работы требованиям программы практики.

7. Формы аттестации

Контроль НИР производится в соответствии с Положением о проведении промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости студентов и магистрантов (Приказ по ФГБОУ ВПО УГАТУ №299-О от 10.03.2015 г.).

Текущий контроль магистрантов проводится в дискретные временные интервалы руководителем практики в следующих формах:

- выполнение индивидуальных заданий;
- формирование элементов отчета по педагогической практике.

Промежуточный контроль по завершении семестра (этапа НИР) проводится в следующей форме:

- сформированный отчет по педагогической практике;

- защита отчета по педагогической практике;
- отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, организованность, исполнительность, инициативность и др.).

Отчет по педагогической практике представляет собой научно-исследовательскую работу следующей структуры.

Введение – вступительная часть научно-исследовательской работы, в которой необходимо:

- обосновать актуальность рассматриваемой темы, ее теоретическую и практическую значимость, определить объект, предмет, по необходимости хронологические и/или географические границы исследования;
- назвать основную цель работы и подчиненные ей более частные задачи, решение которых связано с реализацией поставленной цели;
- привести в алфавитном порядке список отечественных и зарубежных ученых и специалистов, внесших наиболее значимый вклад в разработку выбранной проблемы исследования, и сформулировать содержание этого вклада;
- определить теоретические основы и указать избранный метод (или методы) исследования;
- кратко описать структуру проекта.

Избранная тема должна иметь как теоретическую, так и практическую актуальность. Научное значение разработки темы НИР определяется ее важностью в решении насущных проблем в системе управления персоналом, поэтому при обосновании актуальности темы необходимо сослаться на позиции признанных научных авторитетов в данной области, а также на вновь принимаемые нормативно-правовые акты и (или) управленческие решения, касающиеся рассматриваемых в работе вопросов.

Объектом исследования в рамках направления «Управление персоналом», могут выступать:

- структурные подразделения органов государственной власти и управления
- и органов местного самоуправления, построенные по отраслевому, функциональному и по территориальному принципам;
- государственные и муниципальные предприятия (учреждения);
- научно-исследовательские центры и другие организации.

В качестве предмета НИР можно избрать процессы, отдельные стороны, структурные элементы в рамках изучаемой проблематики – словом, тот аспект объекта, на котором фокусируется внимание исследователя.

Целью НИР может являться, например, анализ (оценка), исследование уровня). Возможны темы с формированием комплексной цели, например, «анализ и разработка», «оценка и совершенствование» и т.п. Стиль изложения введения тезисный. Рекомендуемый объем введения – до 5 страниц.

Раздел 1 (теоретико-методологический) посвящен обоснованию методологии и методики исследования. Структуру изложения магистрант определяет самостоятельно, однако в этом разделе целесообразно:

- оценить степень изученности исследуемой проблемы в тематической научной литературе;
- систематизировать основные подходы к теоретическому осмыслению проблематики исследования и раскрыть их содержание;
- перечислить и раскрыть содержание теоретически и практически не решенных и дискуссионных проблем, по-разному освещенных в научной литературе;
- провести анализ основных понятий и категорий, относящихся к проблематике исследования;
- обозначить перспективные направления осмысления проблематики проектирования в зарубежной и отечественной науке.

Исследователь должен грамотно оперировать понятиями и категориями управленческой терминологии, понятиями и методами научных дисциплин, уместно употреблять узкоспециальные термины. В ходе изложения материала обязательно должна высказываться и аргументироваться личная точка зрения «по нашему мнению...», «по мнению автора...» и пр. Завершается первый раздел формулированием общих требований к исходной информации для решения задач аналитической и практической (проектной) частей.

Теоретические и методические разработки автора НИР могут представлять:

- обоснование новых параметров или показателей, характеризующих объект и (или) предмет работы;
- методологию и методику выявления зависимостей между показателями;
- методику и модель прогнозирования результатов управления персоналом в целом и по отдельным параметрам.

Основное внимание должно быть обращено на обоснование и доказательство полезности и эффективности предлагаемых автором теоретических и методических подходов для разработки, принятия и реализации перспективных форм, направлений, методов и технологий управления персоналом. Объем раздела не должен превышать 10 страниц.

В **разделе 2** (аналитическом) необходимо охарактеризовать объект и предмет исследования, а также выявить основную проблему исследования и сформулировать ее.

В первом подразделе аналитической части проекта нужно дать всестороннюю характеристику объекта и предмета исследования. В качестве методологии исследования объекта целесообразно использовать системный подход, позволяющий рассмотреть объект как систему, последовательно

проанализировать ее нормативно-правовой, функциональный, профессионально-кадровый, коммуникативный, технологический, профессионально-культурный компоненты, выявить способы и проблемы их взаимосвязи, выделить факторы внешней и внутренней среды и определить характер и степень их влияния на функционирование объекта. Помимо системного анализа, полезными при работе над данным разделом могут оказаться метод сравнения, функционально-структурный, экономический, статистический и стоимостной анализ.

Вне зависимости от выбранной темы НИР при подготовке раздела рекомендуется осветить следующие вопросы:

- место анализируемого объекта в системе более крупного масштаба;
- цели и задачи, необходимость реализации которых обусловила создание и функционирование исследуемого объекта;
- перечень и содержание функций, реализуемых данным объектом исследования, и их сравнительный содержательный анализ;
- структура объекта, ее основные составляющие и их роль в достижении поставленных перед организацией целей;
- основные факторы внешней и внутренней среды, влияющие на функционирование объекта, характер этого влияния;
- анализ функционирования исследуемого объекта за ряд предыдущих лет по степени достижения цели его существования;
- оценка достигнутого уровня и качества управления объектом;
- выявление и систематизация успехов и неудач в управлении, в том числе в количественной (натуральной и стоимостной) форме;
- выявление причин и факторов, препятствующих повышению эффективности управления объектом, и их содержательная оценка.

В разделе используются фактические материалы, характеризующие объект исследования, его техническую, социальную, экономическую, организационную и иные стороны. При этом более подробная характеристика дается по тем аспектам деятельности объекта, которые непосредственно связаны с решением задач, поставленных в НИР. При изложении фактического материала основное внимание сосредоточивается не столько на характеристике объекта (большинство фактических данных и общих иллюстраций может быть представлено в приложениях), сколько на выявлении и анализе положительных сторон и недостатков его функционирования. После комплексного анализа состояния объекта и предмета проектирования необходимо выявить проблему (или проблемное поле), на решение которой будет ориентирована проектная часть работы. Задачами данного подраздела является выявление «узких мест» и недостатков объекта и/или предмета исследования, а также качественная и, по возможности, количественная формулировка проблемы, требующей разрешения. При этом целесообразно использовать различные приемы, в частности:

1) *экспертные (оценочные) методы* – основаны на использовании косвенной и неполной информации, опыта специалистов-экспертов, интуиции. Конкретными формами их проявления являются:

- массовая оценка – выявление мнения отдельных групп персонала по существу какой-либо проблемы в ходе управленческих исследований;
- организация систематической работы экспертов – экспертные комиссии, научные советы институтов и пр.;
- организация работы экспертов на основе особой системы их деятельности:
- «мозговая атака», «Делфи», «Паттерн» и пр.

2) *эвристические методы*, основанные на общей оценке окружающей среды и ее влияния на функционирование персонала организации, выявлении потенциала персонала организации и основных факторов, препятствующих его эффективному функционированию, в условиях нехватки информации о состоянии объекта. К основным эвристическим методам относятся: SWOT-анализ; PESTE-анализ; кластерный анализ, модель диагностики Надлера–Ташмена и др.;

3) *методы социально-экономического анализа*: сравнение, выборочное изучение работы ряда объектов, группировки, цепные подстановки, исчисление индексов, расчет коэффициентов регрессии и корреляции;

4) *экономико-математические методы и модели*;

5) *методы прямых инженерно-экономических расчетов*;

6) *методы эмпирического исследования* (наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент).

Материалами для анализа могут быть нормативно-правовые акты (законы, уставы, положения, стандарты), планы работы и отчеты вуза, статистическая отчетность, учебные и учебно-методические материалы, итоги конференций, совещаний, заседаний, отечественные и зарубежные оценки отдельных вопросов исследуемой проблемы, результаты личного наблюдения и другие данные, собранные магистрантом из различных источников. Результатами работы над данным разделом являются комплексная характеристика объекта и предмета, а также выявление и формулировка проблемы, требующей разрешения. При оформлении раздела рекомендуется использовать графические способы представления данных: схемы, диаграммы, графики и т.п. (их лучше выносить в приложения с указанием ссылки на них в тексте). Объем второго раздела не должен превышать 10 страниц.

Раздел 3 (проектная часть) в соответствии с целевой направленностью НИР должен содержать следующие подразделы:

- постановка задачи проектирования;
- разработка альтернатив решения задачи и их сравнительную характеристику;

- социально-экономически обоснованное решение о выборе оптимальной альтернативы;
- план реализации выбранного варианта управленческого решения проблемы.

Постановка задачи должна быть обоснована проблематикой, выявленной в заключительной части второго раздела НИР. Задача должна быть сформулирована не только качественно, но и, по возможности, количественно, с учетом всех необходимых действий, ресурсов, сроков достижения, ответственных исполнителей. Наиболее распространенным способом формализации управленческой задачи является *метод структуризации*, который предполагает последовательное определение:

- критериев, или необходимых условий, которым должно удовлетворять решение задачи;
- комплекса подзадач по решению проблемы;
- целевых значений достижения каждой подзадачи;
- максимального объема ресурсов, отведенных на решение проблемы;
- максимально возможных сроков решения проблемы.

Структурированную задачу полезно представить в виде графа либо «дерева целей». После качественной и количественной формализации задачи необходимо *разработать альтернативы ее решения*. Следует помнить, что альтернативами управленческого решения являются не все возможные варианты решения проблемы, а лишь те, которые удовлетворяют всем установленным ранее критериям и их целевым значениям.

Следующим этапом проектирования является *выбор наилучшей альтернативы* управленческого решения проблемы. Данный выбор необходимо обосновать с точки зрения экономической эффективности и/или социальной выборе методики расчета эффективности и результативности следует руководствоваться тремя факторами:

- 1) место объекта проектирования в системе управления персоналом;
- 2) сфера проектирования;
- 3) объем и продолжительность необходимых для решения проблемы инвестиций во времени.

Если расчет экономической эффективности по какому-либо проектному решению не может быть выполнен, то определяется его социальная результативность. В результате оценки каждой из предложенных альтернатив выбирается та, ожидаемый экономический и/или социально-экономический эффект от которой окажется максимальным. При оценке альтернатив полезно также использовать метод аналитической иерархии. После выбора оптимального варианта решения следует спроектировать механизм его реализации, указать источники и объем необходимых ресурсов, ответственных исполнителей, требуемые сроки, предусмотреть способы и формы контроля за

реализацией альтернативы. Объем третьего раздела должен составлять до 10 страниц текста.

Заключение. Заключительная часть отчета педагогической практики содержит окончательные выводы, характеризующие итоги работы магистранта в решении поставленных во введении задач. Заключение должно быть кратким (не более 5 страниц текста) и содержать:

- выводы относительно степени теоретической изученности исследуемой проблемы;
- оценку общего состояния объекта и предмета исследования;
- перечень и краткую характеристику предлагаемых мероприятий по устранению проблем, а также итоги расчета эффективности и результативности предлагаемых мероприятий.

Если при разработке научного исследования магистрант по каким-либо причинам не принял прогрессивное решение, то в заключении следует указать причины, обусловившие выбор промежуточного варианта, и охарактеризовать перспективы дальнейшего развития работ в этой области.

Магистрант предоставляет сформированный в соответствии с планом этапа работы отчет по педагогической практике научному руководителю. После ознакомления руководителя с отчетом им назначается дата защиты. По результатам защиты научный руководитель выставляет магистранту в зачетную ведомость оценку: удовлетворительно, хорошо, либо отлично.

Текущая аттестация магистрантов производится в дискретные временные интервалы руководителем практики в следующих формах:

- фиксация посещений места практики;
- выполнение индивидуальных заданий / практических работ;
- отдельно оцениваются личностные качества магистранта (аккуратность, организованность, исполнительность, инициативность и др.).

Промежуточный контроль

Формой промежуточного и итогового контроля прохождения практики служит журнал практики.

Промежуточная аттестация по итогам педагогической практики производится в виде защиты выполненного индивидуального и представления сформированного в соответствии с установленными правилами и требованиями письменного отчета и отзыва руководителя практики. Защиту отчета в виде устного доклада о результатах прохождения практики принимает руководитель практики.

Фонды оценочных средств включают типовые и индивидуальные задания, позволяющие оценить результаты обучения по практике.

№ п/п	Контролируемые разделы	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Подготовительный этап	ПК-14	ПУ	<i>Отчет по практике (требования к отчету с.19-24), типовые и индивидуальные задания, отзыв руководителя практики от университета, журнал практики</i>
2.	Экспериментальный этап	ПК-26, ПК-28, ПК-29	ПУ	<i>Отчет по практике (требования к отчету с.19-24), типовые и индивидуальные задания, отзыв руководителя практики от университета, журнал практики</i>

Вариант типового задания на педагогическую практику

Типовое задание на педагогическую практику включает в себя:

- непосредственное ознакомление с педагогическим процессом высшего учебного заведения;
- изучение общих вопросов составления рабочего плана аудиторных занятий;
- непосредственное участие магистрантов в проведении аудиторных занятий на потоке/группе в высших учебных заведениях;
- изучение условий работы преподавателей высшего учебного заведения;
- приобретение навыков в разработке лекционных, практических и лабораторных занятий по заданной дисциплине в рамках подготовки «Управление персоналом»;
- приобретение навыков наставничества, способностью вдохновлять других на развитие своих профессиональных способностей.

Вариант индивидуального задания на педагогическую практику

Индивидуальное задание на педагогическую практику включает в себя:

1. Изучить организацию учебного процесса по определенной дисциплине в рамках подготовки «Управление персоналом»;
2. Изучить опыт работы педагогической работы ведущих преподавателей кафедры и ознакомиться:
 - с должностными инструкциями и выполняемыми работами;
 - с учебными и учебно-методическими материалами по специализированным дисциплинам;
 - с порядком разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для осуществления педагогической деятельности.
3. Выполнить работу по заданию научного руководителя практики;
4. Продолжить сбор материалов и разработки по теме ВКР.

Балльно-рейтинговая оценка освоения компетенций

При оценке результатов практики учитывается количество и качество выполнения магистрантами всех предусмотренных программой видов деятельности, а также качество оформления отчетной документации и своевременность представления на проверку.

Результаты прохождения практики оцениваются по балльно-рейтинговой системе в 100 баллов. Итоговая рейтинговая оценка педагогической практики складывается из рейтинговых оценок по отдельным составляющим практики. Дифференцировано баллами оцениваются следующие составляющие:

- качество выполнения всех видов деятельности,
- качество оформления отчетной документации,
- поведение магистранта в период прохождения практики,
- своевременность сдачи отчетной документации на кафедру и их защиту.

Критерии оценки

«Отлично» оценивается работа магистранта, выполнившего в срок и на высоком уровне весь объем работы, определенной программой практики; проявившего теоретическую подготовку и умелое применение полученных знаний в ходе практики, самостоятельность, творческий подход и инициативу; оформившего документы практики и отчет в соответствии со всеми требованиями в установленные сроки.

«Хорошо» оценивается работа магистранта, который полностью выполнил программу практики, проявил самостоятельность, интерес к профессиональной деятельности, однако, не проявил инициативу и при оформлении документов практики и отчета допустил недочеты.

«Удовлетворительно» оценивается работа магистранта, который выполнил программу практики, но при этом не проявил самостоятельности,

допустил небрежность в формулировании выводов в отчете практики, не показал интереса к выполнению заданий практики, небрежно оформил документы практики, несвоевременно представил необходимые документы.

«Неудовлетворительно» оценивается работа магистранта, не выполнившего программу практики, или представившего отчет о практике, выполненный на крайне низком уровне, не предоставивший документы по практике

Типовые оценочные материалы

Раздел, задание	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Подготовительный этап: - инструктаж по технике безопасности; - инструктаж по методике проведения аудиторных занятий в соответствии с целями и задачами практики; - составление плана прохождения практики; - составление дневника прохождения практики.	15	1	10	30
Экспериментальный этап. Самостоятельная работа в рамках научных исследований. Изучение учебной и учебно-методической литературы. Подготовка материалов для проведения учебных занятий, в т.ч. в интерактивной форме.	30	1	10	30
Экспериментальный этап. Участие в научной деятельности кафедры. Ознакомление с научной деятельностью кафедры управления в социальных и экономических системах (основными направлениями, результатами научных работ) по научной тематике направления и профиля подготовки. Участие в проведении	15	1	10	15

научных работ, проводимых преподавателями, студентами и аспирантами кафедры.				
Экспериментальный этап. Подготовка и защита отчёта педагогической практики. Подготовить отчет о прохождении практики в соответствии с ее задачами. Изложить содержание работы, полученные результаты, освоенные виды деятельности, выводы. Представить содержание работы, проделанной в ходе практики, полученные опыт, результаты и выводы.	40	1	20	40

Рейтинговая оценка педагогической практики должна составлять:

- 61 - 73 баллов для получения оценки «удовлетворительно»,
- 74 - 90 баллов – для оценки «хорошо»,
- 91 - 100 баллов – для оценки «отлично».

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

Учебно-методическое и информационное обеспечение педагогической практики основывается как на традиционных (библиотечных и издательских), так и на новых телекоммуникационных технологиях, что соответствует требованиям государственных образовательных стандартов и включает в себя следующие виды обеспечения:

8.1 Основная литература

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики [Электронный ресурс]: монография / отв. ред. Ю. П. Орловский - М.: Юстицинформ, 2012
2. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - Москва: Дашков и К, 2012
3. Солнцева Наталия Владимировна. Управление в педагогической деятельности: / Н. В. Солнцева - Москва: Флинта, 2012 - 113с.

4. Телина И. А. Социальная педагогика: / Телина И.А. - Москва: ФЛИНТА, 2014 – 235с.
5. Шипилина Л. А. "Методология и методы психолого-педагогических исследований : учебное пособие для аспирантов и магистрантов по направлению ""Педагогика""": / Шипилина Л.А. - Москва: Флинта, 2011 – 303с.
6. Формирование современного информационного общества-проблемы, перспективы, инновационные подходы = Modern information society formation-problems,perspectives, innovation approaches. Proceedings of the International forum 06-11 June, 2010: материалы международного форума 6-11 июня 2010 года / Российский фонд фундаментальных исследований ; РАН ; Национальный объединенный аэрокосмический университет - Санкт-Петербург: ГУАП СПб, 2010 - 242 с.

8.2 Дополнительная литература

1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин - Москва: Проспект, 2011 - 688 с.
2. Горшкова О. Н. Управление трудовой мотивацией в организации: социологический факторный анализ: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук: Специальность 22.00.08 - Социология управления / О. Н. Горшкова; ГОУ ВПО "Челябинский государственный университет" ; науч. рук. А. А. Тараданов - Челябинск: [Б. и.], 2011 - 135с.
3. Дейнека А. В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: [учебник для студентов вузов, обучающихся по группе специальностей "Экономика и управление"] / А. В. Дейнека - Москва: Дашков и К, 2010 - 292 с.
4. Иванчикова Т. В. Речевая компетентность в педагогической деятельности: / Т. В. Иванчикова - Москва: Флинта, 2010 - 223 с.
5. Социальная работа с молодежью: учеб. пособие / под ред. Н. Ф. Басова - Москва: Дашков и К, 2015 - 328 с.

8.3 Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)

Каждый обучающийся (магистрант) в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к следующим электронно-библиотечным системам (ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/> , ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» <http://e-library.ufa-rb.ru>, Консорциум аэрокосмических вузов России <http://elsau.ru/>, Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ <http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xsl+rus>), содержащим все издания основной литературы, перечисленные

в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, НИР сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории университета, так и вне ее.

Обучающимся обеспечен доступ к электронным ресурсам и информационным справочным системам, перечисленным в таблице 4.

Таблица 4

№	Наименование ресурса	Объем фонда электронных ресурсов	Доступ	Реквизиты договоров с правообладателями
1.	Электронная база диссертаций РГБ	836206	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	Договор №1330/0208-14 от 02.12.2014
2.	Научная электронная библиотека (eLIBRARY)* http://elibrary.ru/	8384 журнала	По сети УГАТУ после регистрации в ЭБ на площадке библиотеки УГАТУ	ООО «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА». № 07-06/06 от 18.05.2006
3.	Научные полнотекстовые журналы издательства Springer* http://www.springerlink.com	4875	По сети УГАТУ	Доступ открыт по гранту РФФИ
4.	Научные полнотекстовые журналы издательства Taylor& Francis Group* http://www.tandfonline.com/	978	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 TF к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
5.	Научные полнотекстовые журналы издательства Sage Publications*	650	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 Sage к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
6.	Научные полнотекстовые журналы издательства Oxford University Press* http://www.oxfordjournals.org/	263	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 OUP к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
7.	Научный полнотекстовый журнал Science http://www.sciencemag.org	1	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 SCI к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
8.	Научный полнотекстовый журнал Nature компании Nature Publishing Group* http://www.nature.com/	1	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 Ng к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
9.	База данных GreenFile компании EBSCO* http://www.greeninfoonline.com	5800 журналов	По сети УГАТУ	Доступ предоставлен компанией EBSCO российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
10.	Научные полнотекстовые ресурсы Optical Society of America*	22 журнала, материалы	По сети УГАТУ	Доп. соглашение № 13 OSA к ЛД №76-РН

	http://www.opticsinfobase.org/	конференций		2011 от 01.09.2011
11.	Архив научных полнотекстовых журналов зарубежных издательств* - Annual Reviews (1936-2006) Cambridge University Press (1796-2011) цифровой архив журнала Nature (1869- 2011) Oxford University Press (с 1 выпуска – 1995) SAGE Publications (1800-1998) цифровой архив журнала Science (1880 -1996) Taylor & Francis (с 1 выпуска - 1997) Институт физики Великобритании The Institute of Physics (1874-2000)	2361	По сети УГАТУ	Доступ предоставлен российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
12.	Аналитическая и цитатная база данных Web of Science* http://webofknowledge.com	Индексирует свыше 12 000 журналов	По сети УГАТУ	Договор №11.G34.31.0042 для обеспечения деятельности лаборатории «Групповой анализ математических моделей естествознания, техники и технологий»
13.	Реферативная и наукометрическая база данных Scopus*	Индексирует 21000 наименований научных журналов	По сети УГАТУ	Договор №11.G34.31.0042 для обеспечения деятельности лаборатории «Групповой анализ математических моделей естествознания, техники и технологий»

9. Материально-техническое обеспечение практики

Для организации педагогической практики магистранта специализированного научно-исследовательского и производственного оборудования не требуется.

Для самостоятельной работы при поиске дополнительных материалов в информационных базах данных сети Интернет необходим комплекс технических средств (компьютер или ноутбук) с выходом в Интернет с доступом к электронным базам данных и соответствующее программное обеспечение MS Office (Word, Excel, Power Point, Access).

10. Реализация практики лицами с ОВЗ

Выбор мест и способов прохождения практики для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности, а также рекомендованных условий и видов труда. В таком случае требования к структуре практики адаптируются под конкретные ограничения возможностей здоровья обучающегося, и отражаются в индивидуальном задании на практику.

**ЛИСТ
согласования рабочей программы**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки (программа): Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Дисциплина: Педагогическая практика

Учебный год 20 /20

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры УСиЭС

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ Гайнанов Д. А.

Научный руководитель магистерской программы _____
подпись *расшифровка подписи*

Исполнитель: _____
Розанова Ж.Б.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий кафедрой

наименование кафедры *личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика» _____
проф., д.э.н. Дегтярева И. В.

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

личная подпись *расшифровка подписи* *личная подпись*

Библиотека _____

личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Декан факультета (директор института, филиала) _____

личная подпись *расшифровка подписи*

Рабочая программа зарегистрирована в ООПМА и внесена в электронную базу данных

Начальник _____

личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

**Дополнения и изменения в рабочей программе учебной дисциплины
на 20__/20__ уч. год**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета (директор института, филиала)

ФИО

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

В рабочую программу по дисциплине _____

для направления _____

направленность (программа) _____

вносятся следующие изменения:

1)

2)

ПЕРЕСМОТРЕНА на заседании кафедры _____

наименование кафедры

протокол № _____ от " ____ " _____ 2015 г.

Заведующий кафедрой _____

подпись

расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы¹ _____

подпись

расшифровка подписи

ОДОБРЕНА на заседании НМС по УГСН _____

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»

проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой²

наименование кафедры

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Библиотека³ _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Дополнения и изменения внесены в базу данных рабочих программ дисциплин

Начальник ООПМА _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

¹ Только направлений подготовки магистров

² Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации)

³ Только при внесении изменений в список литературы