

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Методические указания
по организации и проведению
производственной
научно-педагогической практики**

для студентов направления подготовки
Направление подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование»
Направленность (профиль) «Менеджмент в образовании»
Квалификация выпускника магистр

Ставрополь, 2026 г.

Содержание

Введение

Цели и задачи практики

Требования к результатам освоения практики

Перечень осваиваемых компетенций

Обязанности студента-практиканта

Обязанности руководителя-практики от университета и профильной организации

Структура и содержание практики

Задания и порядок их выполнения

Форма предоставления отчета по практике

Критерии выставления оценок

Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

Введение

В условиях повышения требований к качественной реализации образовательных программ по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, усложнения задач по каждому виду профессиональной деятельности, увеличения значимости самостоятельной работы студентов, усиления интеграции науки и практики объективно возрастает значение практики как средства самореализации, самоопределения студента как субъекта профессионально-личностного развития.

Научно-педагогическая практика является обязательным этапом обучения магистранта, ориентирована на создание условий для развития личности будущего менеджера образования, формирования его профессиональных компетенций и приобретения педагогического опыта.

Научно-педагогическая практика является логическим завершением изучения следующих дисциплин: Цифровые технологии в науке и образовании, Современные психолого-педагогические технологии, Психолого-педагогические технологии инклюзивного образования, Проектирование образовательных систем, позволяет реализовать полученные теоретические знания в конкретной деятельности при проведении исследования, подготовке выпускной квалификационной работы.

1. Цели и задачи производственной практики

Цели практики:

- формирование компетенций будущего магистра по направлению 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) «Менеджмент в образовании»;
- формирование педагогической культуры магистров образования в единстве мотивационно-целевого, содержательно-деятельностного компонентов;
- развитие творческого подхода к педагогической и организационно-управленческой деятельности в образовании и формирование современного стиля управленческого мышления;

- овладение навыками аналитико-прогностической деятельности в области менеджмента в образовании;
- развитие интеллектуальных способностей и коммуникативных умений в процессе - публичного выступления с целью презентации полученных результатов;
- формирование навыков самовоспитания, самообразования, проектирования дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры в сфере образования.

Задачи практики

- формирование целостного представления об образовании как особой сфере социокультурной (гуманитарной) практики, пространстве жизненного самоопределения человека во всем многообразии его проявлений в современной культурной практике;
- формирование навыков критической оценки состояния знаний в области управления образованием и осознанного применения полученных знаний в широком междисциплинарном контексте при решении новых нестандартных образовательных и управленческих проблем;
- анализ, систематизация и обобщение результатов научных исследований в сфере образования путем применения комплекса исследовательских методов при решении конкретных педагогических задач;
- овладение современными технологиями организации педагогической деятельности в условиях открытой социокультурной и образовательной среды;
- формирование навыков критического анализа, оценки и генерации новых подходов к решению организационно-управленческих проблем в условиях неопределенности и множественного выбора;
- овладение опытом профессионального и личностного самообразования, проектирования дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры;

- приобретение навыков коллективной (индивидуально – групповой) научной работы.

Требования к результатам освоения практики

Студент должен знать:

- роль педагогической науки в современном образовании и развитии личности;
- современные тенденции развития образования в России и за рубежом;
- реализацию принципов интеграции и дифференциации педагогического знания;
- новые организационные структуры и институциональные формы в образовании;
- принципы и методы, инструменты управления инновационными процессами;
- особенности стратегического, инновационного и проектного менеджмента в образовании.

Студент должен уметь:

- организовать поиск и анализировать информацию из различных источников, в том числе на иностранных языках;
- анализировать тенденции развития педагогической науки в России и за рубежом;
- применять полученные теоретические знания в диагностической, аналитической и экспертной работе;
- занимать исследовательскую и экспертную позицию при обсуждении актуальных научных проблем в сфере менеджмента в образовании;
- анализировать личный педагогический и управленческий опыт и опыт работы в образовательной организации;
- организовывать развивающее взаимодействие как основу становления субъектности, личностно-профессионального развития и саморазвития субъектов образовательного процесса;

-поддерживать педагогов и других сотрудников образовательной организации в ситуациях выбора направления и формы реализации индивидуальной образовательной траектории;

- представлять результаты экспертно-аналитической и диагностической деятельности в письменной и устной форме;

-готовить экспертно-аналитические обзоры, научные статьи и доклады;

-составлять отчет о проделанной работе, публично защищать выполненную работу с использованием современных информационных технологий.

Студент должен владеть:

-методами самопознания, самооценки и саморазвития, необходимыми для выработки оптимального индивидуального стиля педагогической и управленческой деятельности;

- методами осуществления деловых и межличностных коммуникаций с представителями различных социальных групп, национальностей, конфессий, культур;

-современными технологиями диагностики управленческих систем и структур;

-методами анализа и проектирования инновационных управленческих структур и систем;

- психологическими техниками профессионально-личностного развития;

- навыками критического чтения научных публикаций, управленческих и нормативно-правовых документов;

-навыками изложения своих мыслей в письменной и устной коммуникации;

-психологическими техниками убеждающего воздействия при трансляции результатов научного исследования.

Перечень осваиваемых компетенций

По окончании практики магистрант должен обладать следующими компетенциями:

Код	Формулировка:
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
ОПК-1	Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики
ОПК-2	Способен проектировать основные и дополнительные образовательные программы и разрабатывать научно-методическое обеспечение их реализации
ОПК-3	Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями
ОПК-4	Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей
ОПК-5	Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении
ОПК-6	Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями
ОПК-7	Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений
ОПК-8	Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований

Обязанности студента-практиканта

- до начала практики в установленный срок присутствовать на установочной конференции;
- изучить программу практики;
- пройти практику в установленные сроки в организациях, определенных приказом по университету;
- выполнять все задания и указания руководителя практики по месту ее прохождения;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, организации, в которых проходят практику;
- уважительно относиться к педагогам, администрации образовательной организации;
- нести ответственность за выполняемую работу и ее результаты;
- ставить в известность о времени отсутствия на своем месте лиц, осуществляющих руководство практикой;
- ежедневно вести дневник, в который записывается выполнение всех разделов программы практики;
- составить отчет по результатам практики в соответствии с указаниями программы, индивидуальных заданий и дополнительных указаний руководителя практики.

Обязанности руководителя-практики от университета и профильной организации

Организационное руководство практикой и контроль за ее проведением осуществляет руководитель практики. Научное руководство практикой осуществляется руководителем магистерской программы.

Обязанности руководителя практики от университета:

- организует подготовку и обновление методического обеспечения (программы, заданий, дневники практики и т.п.);
- проводит со студентами установочную конференцию перед началом практики;
- знакомит магистрантов с задачами и содержанием практики;
- определяет график выполнения работ;
- вместе с преподавателями организует консультации, различные виды обсуждения увиденного и сделанного в ходе практики (групповые дискуссии, круглые столы);
- вместе с преподавателями оценивает работу каждого магистранта и группы в целом;

- предоставляет отчет о результатах практики;
- выступает на заседании кафедры с отчетом о результатах практики.

Обязанности руководителя-практики от профильной организации:

- обеспечивает полное выполнение программы практики;
- знакомит студентов с правилами внутреннего распорядка, порядком получения материалов и документов, обращения с ними и ведет контроль над их соблюдением;
- совместно со студентом-практикантом составляет на основе программы практики конкретный план ее прохождения;
- оказывает помощь студентам в сборе материалов для подготовки научных статей и доклада на научно-практических студенческих конференциях;
- вовлекает практикантов в методические мероприятия коллектива;
- систематически проверяет ведение студентами дневников;
- по возможности участвует в подведении результатов практики и в итоговой конференции.

Структура и содержание практики

Общая трудоемкость научно-педагогической практики составляет 12 зачетных единиц, 432 часа.

Разделы (этапы) практики	Реализуемые компетенции и / индикаторы	Виды учебной работы на практике, включая самостоятельную работу студентов	Трудоемкость (час.)	Формы текущего контроля
Ориентировочный	УК-1	-ознакомление с целями и задачами практики; - ознакомление с требованиями к выполнению заданий; -ознакомление с требованиями к порядку оформления	18	Установочная конференция Инструктаж Индивидуальное задание

		отчетной документации и порядка сдачи выполненных заданий; - производственный инструктаж, в т.ч. инструктаж по технике безопасности		
Практический	УК-1, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8	- определение перечня внешних и внутренних проблем образовательной организации, которые реально могут быть решены при Вашем участии (на основе данных SWOT- и PEST-анализа, проблемно-ориентированного анализа) - анализ практик, применяемых в образовательной организации для реализации идей инклюзии - анализ инновационного опыта образовательной организации - изучение системы информационной открытости и публичной отчетности образовательной организации - разработка программы методических семинаров для сотрудников образовательной организации в	360	Индивидуальное задание

		логике решения (минимизации) выявленных проблем образовательной организации - разработка конспекта и проведение инновационного методического семинара в образовательной организации. - разработка программы профессионального о развития на ближайшие 2-3 года с учетом полученных результатов диагностики ограничений в управленческой деятельности (на основе методики М. Вудкока, Д. Фрэнсиса) и задач управления образовательной организации - разработка методических (научных, научно-методических) материалов для представления на профессиональные конкурсы различного уровня, конкурсы публикаций (по выбору)		
Итоговый	УК-1, ОПК-8	-оформление материалов; -подготовка отчёта; -подготовка выступления; -оформление отчётной	54	Заключительная конференция Защита отчета по практике

		документации		
--	--	--------------	--	--

Задания и порядок их выполнения

Задание 1. Анализ практик, применяемых в образовательной организации для реализации идей инклюзии.

Основным критерием эффективности инклюзивного профессионального образования является успешность социализации, овладение культурой, развитие социального опыта, профессиональное самоопределение молодых людей, в том числе, с особыми образовательными потребностями. Существующие теоретические представления о процессе инклюзивного образования в современных условиях, зарубежный и отечественный опыт отличаются многообразием. Однако механизмы, позволяющие конструктивно развивать инклюзивные процессы в образовательных организациях, недостаточно разработаны и распространены в деятельности отечественных образовательных организаций. Существует потребность в разработке и внедрении социально-педагогических практик включения обучающихся с особыми образовательными потребностями в общий образовательный организации. Теоретической основой организации образовательного процесса таких обучающихся является философия независимой жизни, из которой вытекает необходимость создания для них, с одной стороны, равных возможностей для обучения, а с другой – создание специальных условий для реализации особых образовательных и социальных потребностей данной категории обучающихся. Имеющиеся инклюзивные практики могут рассматриваться как система профессиональной ориентации, обучения, сопровождения и адаптации обучающихся с инвалидностью в единстве с нормативно-правовой, материально-технической и программно-методической модернизацией образовательной среды образовательной организации.

По выбору, магистрант может проанализировать инклюзивные педагогические или управленческие практики, которые сложились в базовой

организации, или же те, с которыми он познакомился благодаря открытым информационным ресурсам.

Анализируя педагогические и управленческие практики в которых эффективно реализуются идеи инклюзивного образования, целесообразно обратить внимание на сущность практики, схожесть и отличия от аналогичных практик в других образовательных организациях, перспективы и сложности развития, место инклюзивной практики в системе работы образовательной организации.

Задание 2. Анализ инновационного опыта образовательной организации

Данное задание выполняется студентами с учетом их профессиональных интересов и возможного продолжения профессиональной деятельности в образовательных организациях дошкольного, общего среднего или высшего образования. В зависимости от этого студенты изучают лучшие образовательные и управленческие практики в конкретных образовательных организациях.

Московский центр непрерывного математического образования при информационной поддержке МИА «Россия сегодня» и «Учительской газеты» при содействии Министерства образования и науки РФ подготовил перечень 500 лучших образовательных организаций, которые продемонстрировали высокие образовательные результаты в 2013-2014 учебном году: http://ria.ru/sn_edu/20140922/1024593723.html.

Принципы формирования перечня списка 500 общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокий уровень подготовки выпускников: http://vid1.rian.ru/ig/ratings/top_500.pdf

В соответствии с третьим абзацем подпункта «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» поставлена задача об обеспечении вхождения к 2020 году не менее пяти российских вузов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно

мировому рейтингу университетов (проект «Повышение конкурентоспособности ведущих университетов Российской Федерации среди ведущих мировых научно-образовательных центров (5-100)» (паспорт проекта на сайте Министерства образования и науки РФ: <http://минобрнауки.рф/проекты/5-100>).

Рейтинг муниципальных (государственных) детских садов России -2014 г.: http://vid1.rian.ru/ig/ratings/rating_2014.pdf

Изучите перечень лучших образовательных организаций дошкольного, общего среднего или высшего образования. Выберите одну образовательную организацию и, пользуясь открытыми источниками информации (сайт, социальные сети, блоги педагогов и (или) руководителей образовательных организаций), представьте аналитический доклад об инновационных образовательных и управленческих практиках по следующей схеме:

1. Стратегические основания жизнедеятельности образовательной организации и главные характеристики ее внутренней среды:

- система ценностей образовательной организации, ее философия; главные принципы ее жизнедеятельности; общая направленность образовательной организации;

- миссия образовательной организации; принадлежность образовательной организации к тому или иному виду или разновидности образовательной организации (например, к гимназиям, лицеям; федеральному, исследовательскому университету и т.п.);

- модель (модели) выпускников образовательной организации, внутренний стандарт качества образования;

- принципы построения организационной структуры образовательной организации, основные организационные единицы и связи между ними;

- характеристика организационной культуры образовательной организации;

2. Концепция образовательной системы образовательной организации:

- общий принцип, система организации образовательного процесса;

- общая структура образовательной системы, задачи и ожидаемые результаты, модели результатов образования (выпускников) для каждой подструктуры (ступеней, модулей и т.п.);
- взаимосвязь и взаимодополнение в образовательной системе дидактической подсистемы и подсистемы внеучебной воспитательной работы;
- принципы группировки педагогов для работы с различными категориями учащихся (студентов);
- подходы к диагностике и оценке результатов образования;
- общие принципы отбора и структурирования содержания образования и их реализация в учебном плане образовательной организации;
- принципы и способы обеспечения интеграции отдельных образовательных процессов в целостный образовательный процесс;
- требования к учебным и воспитательным программам;
- принципы отбора и использования ведущих образовательных технологий, методов и средств обучения и воспитания школьников (студентов).

2. Концепция обеспечивающей системы образовательной организации:

- внутренние условия жизнедеятельности образовательной организации, необходимые и достаточные для ее успешного функционирования и дальнейшего развития (социально-психологические, организационно-педагогические, материально-вещественные, социально-бытовые, санитарно-гигиенические, эстетические, пространственно-временные и др.);
- требования к номенклатуре, качеству и объему ресурсов, необходимых для полноценного функционирования образовательной организации и ее образовательной системы, для создания необходимых внутренних условий жизнедеятельности (по каждому виду ресурсов – кадровых, концептуальных, информационных, нормативно-правовых, материально-технических, финансовых и проч.);
- внешние связи образовательной организации и их вклад в ресурсное

обеспечение ее жизнедеятельности.

– важнейшие свойства и характеристики, необходимые педагогическому сообществу для решения образовательных и обеспечивающих задач (ценностные ориентации и особенности целеполагания, организованность, сплоченность, включенность в управление, сработанность, ответственность, совместимость, стабильность, инновационная мобильность и др.);

– характер групповой динамики и отношений в коллективе.

3. Концепция управляющей системы образовательной организации:

– характеристика направленности, главных свойств управляющей системы (например, – основное содержание управленческой деятельности, важнейшие функции системы управления (планирования, организации, руководства, контроля), методы и средства управления, основные управленческие технологии;

– организационная структура управляющей системы, состав основных субъектов управления и связей между ними, функциональные обязанности, полномочия, ресурсное обеспечение субъектов образовательной деятельности;

– организационные механизмы управления, постоянно действующие стандартизированные управленческие подсистемы (аттестации кадров, контроля и т.п.);

– необходимые условия и ресурсы для управленческой деятельности.

Студент завершает аналитический доклад разработкой предложений по возможному использованию инновационного образовательного и управленческого опыта в деятельности своей образовательной организации.

Задание 3. Изучение системы информационной открытости и публичной отчетности образовательной организации.

Система информационной открытости и публичной отчетности образовательной организации должна представлять собой единство следующих взаимосвязанных составляющих:

- ежегодного публичного доклада образовательной организации;
- внутреннего мониторинга условий и качества результатов образовательного процесса и финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации;
- результатов социологических исследований в среде участников образовательного процесса и в местном сообществе;
- комплекса локальных правовых актов, информационно-аналитических, отчетных и иных документов, являющихся официальными источниками информации и подтверждением достоверности текста публичного доклада;
- комплекса организационных форм и процедур обработки информации, сопровождающих подготовку текста ежегодного публичного доклада;
- комплекса процедур и форм презентации публичного доклада общественности и учредителю;
- организации обратной связи с целевыми аудиториями публичного доклада для оценки результатов и эффектов его презентации;
- включения публичного доклада в процессы и процедуры управления образовательным учреждением.

К настоящему времени ведущие эксперты в области публичной отчетности (С.Г. Косарецкий, Т.А. Мерцалова, И.А. Вальдман и др.) выделяют некоторые общие параметры, которым должны отвечать содержание и структура документа, называемого публичным докладом образовательной организации:

- в содержании доклада помимо отражения результатов финансово-хозяйственной деятельности должно быть информирование потребителей (благополучателей) образования и общества в целом о качестве реализации основной уставной образовательной деятельности;
- доклад должен иметь обязательную для всех образовательных организаций стандартную по структуре часть, которая также призвана служить источником информации для формирования содержания публичного доклада муниципальной (региональной) образовательной системы.

Одновременно указанная часть доклада является материалом для анализа и выработки как внешней потребительской, так и экспертной профессиональной оценки качества образовательной деятельности организации;

- доклад должен содержать часть, посвященную самоанализу и самооценке образовательных достижений организации;

- в некоторой части своего содержания доклад должен выполнять маркетинговые функции, что необходимо в условиях возрастающей конкуренции среди образовательных организаций;

- качество и достоверность доклада должны быть гарантированы нормативно закрепленным участием в его разработке коллегиальных органов государственно-общественного управления (управляющего совета), различных органов самоуправления образовательной организации (попечительского совета, родительского комитета, ученого совета, педагогического совета, ученического совета и др.), а также участием вышеперечисленных коллективных субъектов в его последующей приемке и утверждении;

- доклад должен быть доступен для всех заинтересованных лиц, но формы доступа к содержанию отчета должны быть вариативными, учитывающими объем этого документа, нацеленность его различных частей и разделов на разные целевые группы общественности. При этом публикуемая форма должна быть оптимально минимизирована.

Публичный доклад не только представляется общественности, но служит также полезным инструментом при решении следующих задач:

- организации комплекса действий по оценке качества образования и качества условий образовательного процесса;

- реализации функций управления образовательной организацией - контроля выполнения и планирования стратегии его развития;

- организации прямых и обратных связей системы управления образовательной организацией с участниками образовательного процесса и внешним сообществом;

- осуществлении многообразной информационно-коммуникационной деятельности в системе «образовательная организация - общество», обеспечении информационной открытости и широкого информационного обмена в ее рамках.

Задание 4. Определение перечня внешних и внутренних проблем образовательной организации, которые реально могут быть решены при Вашем участии (на основе данных проблемно-ориентированного анализа).

Проблемы должны формулироваться с учетом следующих требований:

1. Конкретность и конструктивность формулировки. При правильной формулировке результатов анализа в зафиксированных проблемах просматриваются идеи конкретных путей ее возможного решения (то есть обеспечивается переход от проблем к идеям, образующим основы стратегии изменений образовательной организации). Конкретность формулирования проблемы достаточна, если становится ясным хотя бы общее направление стратегических действий по ее решению.

2. Операциональность формулирования проблем. Проблема сформулирована достаточно операционально, если в ее формулировке можно увидеть масштаб проблемы, степень ее остроты, величину разрыва между требуемым и действительным. Для этого необходимо иметь соответствующие индикаторы для оценки и сопоставления результатов.

3. Прогностичность. Это требование можно считать выполненным, если анализ проводится «от будущего», то есть требуемого, с которым соотносится нынешнее положение дел, это завтрашнее требуемое, опирающееся на прогнозирование тенденций изменения образовательной организации и ее окружения, на прогнозирование изменений требований к системе.

4. Объяснение и понимание наличия проблемы, выстраивание причинной цепи. Выявленные проблемы должны не просто констатироваться, но получать объяснение, позволяющее понять (а затем и устранить) их

причины, прогнозировать, что может произойти, если проблема не будет устранена в обозримом будущем.

При этом очень важно выделить те проблемы, которые Вы действительно можете решить, и те, которые Вы решить не в состоянии с учетом имеющихся возможностей и ресурсов образовательной организации. Внутренние и внешние проблемы, которые Вы сможете решить, и станут приоритетными направлениями в развитии образовательной организации.

Задание 5. Разработка программы методических семинаров (образовательной программы) для участников образовательных отношений в логике решения (минимизации) выявленных проблем образовательной организации.

Данное задание выполняется студентами с учетом выявленных проблем образовательной организации. Для уточнения информации, возможно, потребуется провести опрос (анкетирование) будущих участников образовательной программы с целью уточнения их образовательных запросов. В зависимости от выявленных проблем, в качестве слушателей могут быть привлечены педагоги, представители административного аппарата образовательной организации, представители органов самоуправления, родительской общественности, обучающиеся.

Определившись с категорией участников образовательной программы и их образовательными запросами, магистрант составляет программу занятий, определяет их содержательное наполнение и методическое обеспечение.

Задание 6. Разработка конспекта и проведение инновационного методического семинара в образовательной организации.

Инновационный семинар представляет собой форму организации совместной деятельности индивидов по решению размытых, сложных проблем с использованием системного анализа, технологии группового решения проблем, различных техник мышления. Преподаватель,

использующий в своей работе инновационный семинар, превращается в исследователя, а также в эксперта в области управления, организации, поведенческих наук (Васильев Г. А.).

Ведущими принципами организации инновационного семинара являются:

- мыследеятельность;
- смысловтворчество;
- свобода выбора;
- рефлексия.

Организация мыследеятельности заключается:

- в выполнении участниками различных мыслительных операций (анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация, абстрагирование и др.);
- в обмене результатами мыслительной деятельности между участниками семинара;
- в смене и разнообразии видов, форм мыслительной и познавательной деятельности;
- в сочетании индивидуальных и групповых форм работы;
- смысловтворчестве и рефлексии участников.

Смысловтворчество предполагает осознанное создание в процессе взаимодействия педагогов нового содержания, оценки явлений окружающей действительности, своей деятельности, результатов взаимодействия с позиций своей индивидуальности.

Конечным результатом, целью смысловтворчества является обогащение, появление нового индивидуального опыта осмысления (смысла), расширяющего границы индивидуального сознания.

Рефлексия в педагогическом процессе – это процесс и результат фиксирования субъектами (участниками семинара) состояния саморазвития, установление причин и следствий.

В качестве дополнительного материала для организации и проведения

инновационного методического семинара в образовательной организации можно использовать видеосюжеты, посвященные актуальным проблемам развития образования.

1. Евгений Александрович Ямбург — заслуженный учитель РФ, член-корреспондент РАО, директор ЦО №109 г. Москвы.

Е.А. Ямбург Профессия: учитель // <http://www.youtube.com/watch?v=CDx1dCSx7t4>

2. Е.А. Ямбург. Мастер-класс в рамках финальных мероприятий Всероссийского конкурса «Директор школы — 2013» // http://www.youtube.com/watch?v=i_8JOptUaKE

3. Сергей Владимирович Волков - учитель русского языка и литературы московской школы №57, член Комиссии по развитию образования Общественной Палаты РФ.

Мастер-класс в рамках финальных мероприятий Всероссийского конкурса «Директор школы — 2013» // <http://www.youtube.com/watch?v=kZ1hDo6Aw4I>

4. Ефим Лазаревич Рачевский — народный учитель РФ, директор ЦО «Царицыно» №548 г. Москвы, член Общественной Палаты РФ.

Мастер-класс в рамках финальных мероприятий Всероссийского конкурса «Директор школы — 2013» // <http://www.youtube.com/watch?v=WnTCN97xlnE>

5. М.П. Черемных. к пед н., директор Гуманитарного лицея, вице-президент Межрегиональной тьюторской ассоциации, руководитель проекта «Школа Сколково» в Ижевске

Антропологический проект в образовании // <http://www.youtube.com/watch?v=bxd32QkdzzU>

6. П. Щедровицкий, к.филос.н., заместитель директора Института философии РАН, зав. кафедрой стратегического планирования и методологии управления НИЯУ (МИФИ), советник генерального директора Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» (г. Москва)

Пётр Щедровицкий: проблематика образования //

<http://www.youtube.com/watch?v=0jld92sQTf0>

Стенограмма выступления: <http://bit.ly/15lNuK1>

7. П. Щедровицкий, к.филос.н., заместитель директора Института философии РАН, зав. кафедрой стратегического планирования и методологии управления НИЯУ (МИФИ), советник генерального директора Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» (г. Москва)

Университетское будущее: <http://www.youtube.com/watch?v=ik8hYySg7ww>

7. Асмолов А.Г., директор Федерального института развития образования (ФИРО), действительного члена (академик) Российской академии образования, члена Президиума Российской академии образования, д.п.н., профессор, Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации

Изменение парадигмы образования и роли учителя:

<http://www.youtube.com/watch?v=2iflNcQqvV0>

8. Зицер Д., доктор педагогических наук, директор Института неформального образования, основатель частной школы «Апельсин» (г. Санкт-Петербург)

Современный педагог в изменяющейся образовательной среде:

http://www.youtube.com/watch?v=KpVsjb6He_w

9. Зицер Д., доктор педагогических наук, директор Института неформального образования, основатель частной школы «Апельсин» (г. Санкт-Петербург)

Другие дети – другой подход: <http://www.youtube.com/watch?v=CTS99u4TtpE>

10. Кен Робинсон (англ. Ken Robinson) — эксперт с мировым именем в области образования, развития творческих способностей и инновационного мышления. Кен Робинсон был одним из четырех международных консультантов, которые разрабатывали стратегию и помогали правительству

Сингапура, стать центром творчества в Юго-Восточной Азии. Был посвящен в рыцари в 2003 году за заслуги в образовании.

Как школы подавляют творчество: http://www.youtube.com/watch?v=w22h_xHKxF4

Новый взгляд на систему образования: http://www.youtube.com/watch?v=1G3Kyu_UbjQ

11. Воронцов А.Б., к.пед.н., соруководитель группы по разработке модели общероссийской системы оценки качества общего образования, генеральный директор Открытого института «Развивающее образование», руководитель Экспериментального учебного комплекса «Школа развития» (г. Москва)

ФГОС общего образования – 10 шагов к современному качеству образования: <http://www.youtube.com/watch?v=g3uhLqp3V5I>

12. Воронцов А.Б., к.пед.н., соруководитель группы по разработке модели общероссийской системы оценки качества общего образования, генеральный директор Открытого института «Развивающее образование», руководитель Экспериментального учебного комплекса «Школа развития» (г. Москва)

Пленарный доклад "Учебная модель как средство реализации деятельностного подхода к обучению» на V Всероссийской научно-методической конференции «Современная дидактика и качество образования: эффективные средства обучения»: <http://www.youtube.com/watch?v=haP8aHC1E-I>

13. Ковалева Т.М., д.пед.н., профессор кафедры педагогики МПГУ, президент Межрегиональной тьюторской ассоциации, руководитель магистерской программы по тьюторству в МПГУ (г. Москва)

Пленарный доклад "Средство сопровождения индивидуальной образовательной программы» на V Всероссийской научно-методической конференции «Современная дидактика и качество образования: эффективные средства обучения»: <http://www.youtube.com/watch?v=d4tvW6fQjco>

Задание 7. Разработка программы профессионального развития на ближайшие 2-3 года с учетом полученных результатов диагностики ограничений в управленческой деятельности (на основе методики М. Вудкока, Д. Фрэнсиса) и задач управления образовательной организации

Работа с тестом «Анализ своих ограничений» («Вы сами»).

Назначение теста. Дать основу для систематизированной оценки своих сильных сторон и ограничений, мешающих эффективно выполнять работу по управлению. Время на выполнение. На весь тест отводится примерно 20 минут и затем еще 40 минут на обдумывание и обсуждение.

Инструкции по выполнению теста.

Подготовьте копию таблицы ответов и воспользуйтесь ею для записи ваших ответов на утверждения теста. На следующих страницах вы найдете 110 утверждений, описывающих возможности, которые могут быть или отсутствовать у вас как у руководителя. Прочитайте каждое утверждение и перечеркните квадрат с соответствующим номером в таблице ответов, если вы чувствуете, что оно справедливо по отношению к вам. Последовательно проработайте весь вопросник; если какой-либо вопрос вызывает у вас сомнения, подумайте над ним и ответьте как можно более правдиво. Отвечая на вопросы, будьте максимально искренними.

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.
3. Когда необходимо принимать важные решения о моей жизни, я действую решительно.
4. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.
5. Я способен эффективно решать проблемы.
6. Я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.
7. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.
8. Я понимаю принципы, которые лежат в основе моего подхода к

управлению.

9. Мне нетрудно добиться эффективной работы подчиненных.
10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я хорошо председательствую на совещаниях, хорошо провожу их.
12. Я забочусь о своем здоровье.
13. Я иногда прошу других высказаться о моих основных подходах к жизни и работе.
14. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
15. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
16. Мой подход к решению проблем систематизирован.
17. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
18. Я обычно успешно воздействую на других людей.
19. Я убежден, что исповедую подходящий стиль управления.
20. Мои подчиненные полностью меня поддерживают.
21. Я вкладываю много сил в "натаскивание" и развитие моих подчиненных.
22. Я считаю, что методики повышения эффективности рабочих групп важны и для повышения собственной эффективности в работе.
23. Я готов, если нужно, идти на непопулярные меры.
24. Я редко предпочитаю более легкое решение тому, которое, как я знаю, является верным.
25. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
26. Моя профессиональная жизнь часто сопровождается волнениями.
27. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
28. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.
29. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
30. Я сам начинаю обсуждение моих управленческих слабостей и сильных сторон, я заинтересован в обратной связи в этой сфере.

31. Мне удастся создавать хорошие отношения с подчиненными.
32. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития подчиненных.
33. Я понимаю принципы, лежащие в основе развития эффективных рабочих групп.
34. Я эффективно распределяю свое время.
35. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.
36. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.
37. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.
38. Я справляюсь со сложной информацией квалифицированно и четко.
39. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.
40. Я бы описал себя как человека, уверенного в себе.
41. Я верю в возможность изменения отношения людей к их работе.
42. Мои подчиненные делают все возможное для организации.
43. Я регулярно провожу оценку работы своих подчиненных.
44. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в рабочих группах.
45. Работа не оказывает негативного влияния на мою частную жизнь.
46. Я редко поступаю вразрез с моими убеждениями.
47. Моя работа вносит важный вклад в получение удовольствия от жизни.
48. Я постоянно стремлюсь к установлению обратной связи с окружающими по поводу моей работы и способностей.
49. Я хорошо составляю планы.
50. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.
51. Мне относительно легко удаётся устанавливать взаимоотношения с окружающими.
52. Я понимаю, что заинтересовывает людей в хорошей работе.

53. Я успешно справляюсь с передачей полномочий.

54. Я способен устанавливать обратные связи с моими коллегами и подчиненными и стремлюсь к этому.

55. Между коллективом, который я возглавляю, и другими коллективами в организации существуют отношения здорового сотрудничества.

56. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.

57. Время от времени я тщательно пересматриваю свои личные ценности.

58. Для меня важно чувство успеха.

59. Я принимаю вызов с удовольствием.

60. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.

61. Я уверен в себе.

62. Я в общем влияю на поведение окружающих.

63. Руководя людьми, я подвергаю сомнению устоявшиеся подходы.

64. Я поощряю эффективно работающих подчиненных.

65. Я считаю, что важная часть работы руководителя состоит в проведении консультаций для подчиненных.

66. Я считаю, что руководителям не обязательно постоянно быть лидерами в своих коллективах.

67. В интересах своего здоровья я контролирую то, что пью и ем.

68. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.

69. У меня хорошее взаимопонимание с коллегами по работе.

70. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе, и действую в соответствии со сделанными выводами.

71. Я сознательно использую других для того, чтобы облегчить решение проблем.

72. Я могу руководить людьми, имеющими высокие инновационные способности.

73. Мое участие в собраниях обычно удачно.

74. Я разными способами добиваюсь того, чтобы люди из моего коллектива были заинтересованы в работе.

75. У меня редко бывают настоящие проблемы в отношениях с подчиненными.

76. Я не позволяю себе упустить возможности для развития подчиненных.

77. Я добиваюсь того, чтобы те, кем я руковожу, ясно понимали цели работы коллектива.

78. Я в целом чувствую себя энергичным и жизнерадостным.

79. Я изучал влияние моего развития на мои убеждения.

80. У меня имеется четкий план личной карьеры.

81. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.

82. Я уверенно чувствую себя, возглавляя занятия по решению проблем.

83. Выработка новых идей не составляет труда для меня.

84. Мое слово не расходится с делом.

85. Я считаю, что подчиненные должны оспаривать управленческие решения.

86. Я вкладываю достаточные усилия в определение ролей и задач моих подчиненных.

87. Мои подчиненные развивают необходимые им навыки.

88. Я располагаю навыками, необходимыми для создания эффективных рабочих групп.

89. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.

90. Я рад обсудить с окружающими свои убеждения.

91. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.

92. "Открытый и легко приспосабливающийся" - это хорошее описание моего характера.

93. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода к решению проблем.

94. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваясь из-за них.

95. Я умею слушать других.
96. Мне хорошо удается распределить работу между окружающими.
97. Я убежден, что в трудной ситуации мне обеспечена полная поддержка тех, кем я руковожу.
98. Я способен давать хорошие советы.
99. Я постоянно стараюсь улучшить работу моих подчиненных.
100. Я знаю, как справляться со своими эмоциональными проблемами.
101. Я сопоставлял свои ценности с ценностями организации в целом.
102. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
103. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.
104. У меня сейчас не больше проблем и они не более сложны, чем год назад.
105. В принципе, я ценю нешаблонное поведение на работе.
106. Люди серьезно относятся к моим взглядам.
107. Я уверен в эффективности моих методов руководства.
108. Мои подчиненные с уважением относятся ко мне как к руководителю.
109. Я считаю важным, чтобы кто-нибудь еще мог справиться с моей работой.
110. Я уверен в том, что в группе можно достичь большего, чем порознь.
- Таблица ответов для теста "Анализ своих ограничений" ("Вы сами")
- Следуйте указаниям, приведенным в начале вопросника.

В таблице 110 клеток, пронумерованных в соответствии с номерами утверждений теста. Если вы считаете, что утверждение в целом верно, перечеркните соответствующую клетку. В противном случае оставьте клетку пустой.

Сначала заполните первую строчку, двигаясь слева направо; затем вторую строчку и т. д. Будьте внимательны, не пропускайте утверждений.

Проработав все 110 утверждений, подсчитайте число перечеркнутых клеток в столбцах и запишите число в соответствующей клетке итога; затем

переходите к таблице подсчета результатов.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

Итого:

Таблица результатов теста «Анализ своих ограничений» («Вы сами»).

Инструкции:

Впишите соответствующие числа из итога таблицы ответов в первый столбец («Ваш результат») приводимой здесь таблицы.

Заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату из первого столбца ранг 1, второму - 2 и так далее. Наименьший результат получит ранг 11.

Заполните столбец «Обратный ранг», придавая наименьшему результату ранг 1 и так далее. Наивысший результат получит ранг 11.

Заполните итоговые таблички. В табличке «Личные достоинства», содержатся области, в которых вы почти не имеете трудностей, в табличке «Личные ограничения» - области, требующие первоочередного развития.

Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обратный ранг	Ограничения
A	Способность управлять собой			Неумение управлять собой
B	Четкие ценности			Размытость личных ценностей
C	Четкие личные цели			Смутные личные цели
D	Продолжающееся саморазвитие			Остановленное саморазвитие
E	Хорошие навыки решения проблем			Недостаточность навыка решать проблемы
F	Творческий подход			Недостаток творческого подхода
G	Умение влиять на окружающих			Неумение влиять на людей
H	Понимание особенностей управленческого труда			Недостаточное понимание особенностей управленческого труда
I	Способность руководить			Недостаток способности руководить
J	Умение обучать			Неумение обучать
K	Умение наладить групповую работу			Низкая способность формировать коллектив

Сильные
стороны

Ограниче-
ния

Таблички итогов.

Впишите номера 1, 2, 3 из столбца «Ранг».

Впишите номера 1, 2, 3 из столбца «Обратный ранг».

Мои сильные стороны	Мои ограничения
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Краткие определения ограничений

1. Неумение управлять собой: Неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; неспособность справляться со стрессами современной жизни управленца.

2. Размытость личных ценностей: Отсутствие ясного понимания своих личных ценностей; наличие ценностей, не соответствующих условиям современной деловой и частной жизни.

3. Смутные личные цели: Отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни; наличие целей, несовместимых с условиями современной работы и жизни.

4. Остановленное саморазвитие: Отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям.

5. Недостаточность навыка решать проблемы: Отсутствие стратегии, необходимой в принятии решений, а также способности решать современные проблемы.

6. Недостаток творческого подхода: Отсутствие способности генерировать достаточно новых идей; неумение использовать новые идеи.

7. Неумение влиять на людей: Недостаточная способность обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих или влиять на их решения.

8. Недостаточное понимание особенностей управленческого труда: Недостаток понимания мотивации работников; устаревшие, негуманные или неуместные представления о роли руководителя.

9. Слабые навыки руководства: Отсутствие практических способностей

добиваться результата от работы подчиненных.

10. Неумение обучать: Отсутствие способности или желания помогать другим развивать и расширять свои возможности.

11. Низкая способность формировать коллектив: Неспособность содействовать развитию и повышению эффективности рабочих групп или коллективов.

Эту методику Вы можете использовать для определения уровня профессиональной компетентности Ваших коллег и планирования внутриорганизационного повышения квалификации на следующий учебный год.

В плане следует предусмотреть развитие сильных сторон, с учетом возможного трудоустройства после окончания обучения в магистратуре, личных профессиональных предпочтений, интересов и намерений.

Задание 8. Разработка методических (научных, научно-методических) материалов для представления на профессиональные конкурсы различного уровня, конкурсы научных публикаций (по выбору)

О проводимых конкурсах можно узнать из информации на следующих ресурсах:

<https://solncesvet.ru/> - Международный педагогический портал «Солнечный свет»

<https://roskonkursy.ru/> - портал Росконкурс, всероссийские конкурсы для педагогов

<https://zhurnalpedagog.ru/> - официальный сайт электронного журнала «Педагог»

<http://pedrazvitie.ru/> - официальный сайт всероссийского педагогического издания «Педразвитие»

www.a-prizvanie.ru – официальный сайт Агентства педагогических инициатив «Призвание»

Многие ресурсы содержат информацию не только о профессиональных

конкурсах, но и об образовательных программах, предоставляют возможности для обсуждения творческих идей и конкурсных работ.

Если Вы выбрали участие в конкурсе научных публикаций, стоит учитывать, что в настоящее время многие российские ученые ориентируются на сложившиеся приемы оформления результатов научных изысканий, принятые в зарубежных журналах.

Научная работа должна иметь строгую структуру. Это стандарт, который формировался веками, и считается наилучшим способом представить результаты научных исследований широкой аудитории. В большинстве наук используется универсальная структура, приведенная в таблице, расположенной ниже. Несмотря на то, что для большинства журналов названия статей стандартные, тут также имеются некоторые различия. Поэтому до того, как начинать работать над статьей, обязательно ознакомьтесь с «Руководством для авторов» выбранного вами журнала.

Раздел	Назначение
Название	Отражает содержание, заинтересовывает читателя
Автор	Признает вклад исследователя (исследователей)
Аннотация	Подытоживает исследование и выводы
Ключевые слова	Делает возможным точное нахождение статьи в базах данных
Основной текст	
<i>Введение</i>	Представляет работу в контексте рассматриваемого вопроса
<i>Методы</i>	Объясняет, как были собраны данные
<i>Результаты</i>	Описывает факты, которые были выявлены в ходе исследования
<i>Анализ и Выводы</i>	Описывает значение полученных результатов
Благодарность	Выражает признательность людям, оказывавшим помощь в проведении исследования
Ссылки	Указывает на использование ранее опубликованных работ
Дополнительный материал	Предоставляет дополнительные онлайн-

Преимущество такой структуры состоит в том, что благодаря ей статью можно читать на нескольких уровнях. Некоторые просто посмотрят на название, другие прочитают название и аннотацию, а если человек хочет узнать о данном исследовании подробнее, он прочитает большую часть статьи или всю статью.

Узнать о проводимых конкурсах научных публикаций можно, например, на следующих ресурсах:

<https://naukaip.ru/konkursi/> - Международный центр научного сотрудничества

<https://perviy-vestnik.ru/> - журнал «Вестник науки»

<https://sowa-ru.com/> - РусАльянс «Сова».

Форма предоставления отчета по практике

1. Оценивание работы каждого магистранта осуществляется групповым руководителем с учетом своевременности и качества оформления результатов работы, степени самостоятельности, творчества, инициативы, проявленной в период научно-педагогической практики. Предварительную характеристику работы магистранта групповой руководитель дает на заключительной конференции по практике.

2. По итогам практики студент магистратуры готовит отчетные материалы о ее прохождении.

Отчет о научно-педагогической практике должен иметь следующую структуру:

1. Титульный лист является первой страницей отчета о прохождении научно-педагогической практики.

2. По итогам практики студент магистратуры предоставляет на кафедру отчет по практике, дневник практики (Приложение 4), заполненную анкету (Приложение 5), отзыв руководителя практики от Университета (Приложение 6), отзыв руководителя практики от базовой организации с подписью и

печатью организации (Приложение 7).

Отчет по практике должен иметь следующую структуру:

1) титульный лист. Он является первой страницей отчета (Приложение 1);

- задачи, стоящие перед магистрантом (Приложение 2);
- последовательность выполнения заданий практики (Приложение 3),

2) основная часть должна содержать:

– характеристику подразделений организации, предоставившей базу практики;

- краткое описание выполненных работ и сроки их осуществления;
- затруднения, которые встретились при выполнении заданий

практики.

3) заключение должно содержать:

- оценку полноты выполнения поставленных задач;
- оценку уровня выполненных видов деятельности;
- оценку возможности использования результатов в курсовых и

выпускной квалификационной работе.

4) Библиографический список.

5) Приложения к отчету могут содержать: образцы документов, которые магистрант в ходе практики самостоятельно составлял или в оформлении которых принимал участие, а также документы, в которых содержатся сведения о результатах работы обучающегося в период прохождения практики (например, тексты статей или докладов).

3. Руководитель практики от университета на основании рассмотрения ее итогов и отчетной документации студента выносит заключение о прохождении студентом практики.

4. Отчет студента и заключение руководителя заслушиваются на заседании выпускающей кафедры, которое принимает решение об оценке итогов практики.

5. Аттестация по итогам практики проводится на основании защиты оформленного отчета и отзыва руководителя. По итогам положительной аттестации выставляется дифференцированная оценка по 4-балльной шкале.

Критерии выставления оценок

Результаты практики студента оцениваются по следующим критериям:

- проявление активности и дисциплинированности в ходе практики;
- мера самостоятельности и творчества в разработке содержания и методики работы, в процессе оформления результатов и выводов;
- методическое оснащение проведенной работы;
- владение методикой проектирования и проведения исследования;
- новизна идей, подходов, проведения исследования;
- мера активности и приобщения к практической работе;
- уровень проявления поисковых, творческих умений;
- уровень теоретической и психологической подготовленности в реализации методологических подходов;
- своевременность сдачи документации, ее содержание и оформление;
- выступление на конференции, участие в конкурсе.

Оценка по итогам научно-педагогической практики выставляется по 4-х балльной системе в соответствии со следующими требованиями.

«Отлично» ставится магистранту, который продемонстрировал владение универсальными и общепрофессиональными компетенциями на высоком уровне, выполнил в срок и на высоком уровне с проявлением самостоятельности, творчества, инициативы весь намеченный объем работы, требуемый программой практики.

«Хорошо» ставится магистранту, который продемонстрировал владение универсальными и общепрофессиональными компетенциями на достаточном уровне, полностью выполнил намеченную на период практики программу работы, но допускал некоторые недочеты в процессе формирования исследовательских умений.

«Удовлетворительно» ставится магистранту, который продемонстрировал владение универсальными и общепрофессиональными компетенциями на необходимом уровне, выполнил программу практики, но допускал существенные ошибки в исследовательской деятельности.

«Неудовлетворительно» ставится магистранту, который не продемонстрировал владение универсальными и общепрофессиональными компетенциями, не выполнил программу и проявил безответственное отношение к практике.

В случае невыполнения программы практики, нарушения трудовой дисциплины, магистрант может быть отстранен от практики или ему будет снижена итоговая оценка. Магистрант, отстраненный от практики, или работа которого признана в ходе практики неудовлетворительной, считается не выполнившим учебным план.

Оценка по практике или зачет приравнивается к оценкам (зачетам) по теоретическому обучению и учитывается при подведении итогов общей успеваемости магистрантов.

Магистранты, не выполнившие программу практики по уважительной причине, проходят практику вторично.

Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

Рекомендуемая литература.

Основная литература:

1. Татаринцева Н.Е. Педагогическое проектирование: история, методология, организационно-методическая система : монография / Татаринцева Н.Е.. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. — 150 с. — ISBN 978-5-9275-3080-9. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87747.html> (дата обращения: 23.02.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Технологии профессионального образования: учебное пособие / авт.-сост. Д. А. Хохлова; Министерство образования и науки Российской

Федерации; Северо-Кавказский федеральный университет. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 413 с.: схем., табл. - <http://biblioclub.ru/> , экземпляров неограничено

3. Тюнников Ю.С. Педагогическая инноватика: системный мониторинг подготовки будущего учителя к инновационной деятельности : учебное пособие / Тюнников Ю.С., Крылова В.В.. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 50 с. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106581.html> (дата обращения: 23.02.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература:

1. Сибагатуллина, А. М. Организация проектной и научно-исследовательской деятельности / А.М. Сибагатуллина. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2012. - 93 с., экземпляров неограничено

2. Современные образовательные технологии / Л.Л. Рыбцова, М.Н. Дудина, Т.И. Гречухина, Т.С. Вершинина, А.В. Усачева, И.Ю. Вороткова ; под общ. ред. Л. Л. Рыбцова ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2014. - 93 с.: ил. - <http://biblioclub.ru/> . - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7996-1140-8, экземпляров неограниченно

3. Сушкова, И.В. Методические рекомендации к практикам и практикуму для студентов магистратуры / И.В. Сушкова, А.Н. Пронина, И.Ф. Плетенева ; Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина ; под ред. И.В. Сушковой. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 75 с. : табл. - Библиогр.: с. 33. - ISBN 978-5-4475-7447-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436757>

Интернет-ресурсы:

1. <https://edu.gov.ru/> - официальный сайт Министерства просвещения РФ

2. <https://minobrnauki.gov.ru/> - официальный сайт Министерства науки и высшего образования РФ
3. <https://stavminobr.ru/> - Министерство образования Ставропольского края
4. <http://staviropk.ru/index.php/18-deyatelnost/155-metod-rabota> - официальный сайт Ставропольского краевого института развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования
5. <https://kirovipk.ru/activities/redakczionno-izdatelskaya-i-bibliotechno-informaczionnaya-deyatelnost/uchebno-metodicheskie-posobiya-i-metodicheskie-rekomendaczii-iro-kirovskoj-oblasti/> - официальный сайт Института развития образования Кировской области
6. <https://elibrary.ru/defaultx.asp?> – электронная научная библиотека
7. <https://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека Киберленинка
8. <http://www.sinncom.ru/> **Инновации в образовании.** Специализированный информационный образовательный портал, прежде всего, рассчитан на тех, для кого реализация программ модернизации образования, создание и использование новшеств стало частью профессиональной деятельности. Ресурс посвящён вопросам развития инновационной деятельности в образовательных учреждениях различного уровня.
9. <http://www.eurekanet.ru> **Инновационная образовательная сеть «Эврика».** На сайте представлена информация о педагогических инновациях и экспериментах. Имеются разделы: Институт образовательной политики «Эврика», инновационная образовательная сеть «Эврика», федеральные экспериментальные площадки, инновационные центры повышения квалификации, Интернет-газета «Перемена», интернет-проект «Eurekanet.ru».

**Министерство науки и высшего образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Психолого-педагогический факультет
Кафедра педагогики, методологии и технологии образования

Допущен к защите «___»___20__ г.

Зав. кафедрой педагогики, методологии и
технологии образования
_____ Ф.И.О.

**ОТЧЕТ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ**

Руководитель практики от
профильной организации
Ф.И.О., должность

М.П.

Выполнил:

Ф.И.О. студент _ курса

_____ формы обучения,

группа _____ направления

подготовки 44.04.01 Педагогическое
образование,

направленность (профиль) _____

подпись

Руководитель практики:

Ф.И.О., звание, должность

подпись

Отчет защищен с оценкой _____ Дата защиты _____

Ставрополь, 20__ г.

Задание на _____ практику

вид и тип практики

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Индивидуальное задание на _____ практику

вид и тип практики

Задание утверждено на заседании кафедры _педагогики, методологии и
технологии образования_

(протокол от «__» _____ 20_ г. № __)

Дата выдачи задания «__» _____ 20_ г.

Руководитель практики от университета

(подпись руководителя)

«__» _____ 20_ г.

Задание принял к исполнению _____

подпись студента

«__» _____ 20_ г.

Календарный план прохождения практики

Сроки (продолжительность) работ	Рабочее место студента	Виды работы студента	Отчетность по выполненной работе

Руководители практики

От университета

(Ф.И.О., подпись)

От организации

(Ф.И.О., подпись)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Дневник студента по практике

Фамилия _____
Имя, отчество _____
Факультет _____
Направление подготовки/специальность _____
Направленность (профиль)/ специализация _____
Курс __ группа ____ форма обучения ____
Место прохождения практики _____
Вид, тип практики _____
Руководитель практики от Университета _____
Руководитель практики от организации _____
Сроки практики по учебному плану _____

Заведующий кафедрой ПМиТО _____

«__» _____ 20__ г.

Анкета обучающегося по итогам прохождения практики

1. Удовлетворены ли Вы условиями организации практики?

- Да, полностью.
- Да, в основном.
- Нет, не полностью.
- Абсолютно нет.

2. В какой степени студенты привлекаются к разработке программы практики?

- В достаточной степени.
- Привлекаются, но не достаточно.
- Совершенно не достаточно.

3. Обеспечен ли доступ студентов на практике ко всем необходимым информационным ресурсам?

- Да, обеспечен полностью.
- Да, в основном обеспечен.
- Нет, обеспечен недостаточно.
- Нет, совсем не обеспечен.

4. Достаточно ли полон перечень дисциплин, которые Вы изучали в вузе, для успешного прохождения практики?

- Да, полностью достаточен.
- Да, в основном достаточен.
- Нет, не совсем достаточен.
- Абсолютно не достаточен.

5. Какие дисциплины из изученных в вузе особенногодились Вам в процессе прохождения практики?

6. Знаний по каким из дисциплин Вам не хватало в процессе прохождения практики?

7. Предложения по организации практики или ее содержанию

ОТЗЫВ
руководителя практики от Университета

ФИО руководителя практики от Университета, должность _____

ФИО студента-практиканта _____

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Курс, группа __курс группа_____

Период прохождения практики _____

Компетенции, сформированные студентом _____

Перечень приобретенных студентом навыков _____

Характеристика работы студента _____

Заключение по итогам практики _____

Оценка _____

должность

подпись

Ф.И.О.

ОТЗЫВ

руководителя практики от организации

Наименование организации _____

ФИО руководителя практики от организации, должность _____

ФИО студента-практиканта _____

Направление подготовки _44.04.01 Педагогическое образование_

Курс, группа __курс группа_____

Период прохождения практики _____

Трудовые функции, выполняемые студентом _____

Перечень видов конкретных выполненных за время работы в организации работ, решенных задач, либо реализованных должностных функций _____

Перечень изученных студентом вопросов _____

Перечень приобретенных студентом навыков и умений _____

Характеристика работы студента _____

Заключение по итогам практики _____

Оценка _____

должность

подпись

Ф.И.О.