

Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра дошкольного, специального образования и педагогического менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета педагогики
и психологии к.п.н., доцент

(подпись) Васильева Л.И.
«26» сентября 2023г



ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

производственная

Б2.В.01(П)ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

на 2023/2024 учебный год

Направление подготовки:

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки

Менеджмент в образовании

квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения: заочная

ГОД НАБОРА: 2022

Тирасполь 2023 г.

Программа производственной организационно-управленческой практики разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (с изменениями и дополнениями), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 127 от 22.02.2018 г., зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации № 50312 от 12.03.2018г. и основной профессиональной образовательной программы по профилю подготовки «Менеджмент в образовании».

Составитель программы практики:
канд. пед. наук., доцент



Л.Т. Ткач

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры дошкольного, специального образования и педагогического менеджмента

«1» сентября 2023г. протокол № 1

1. Цели и задачи организационно-управленческой практики:

Цель: приобретение опыта управленческой деятельности в организации образования (уровень по выбору обучающихся с учетом их профессиональных интересов) в процессе выполнения функций менеджера, приобретение практических управленческих навыков в будущей профессиональной деятельности.

Задачи:

- закрепление и углубление теоретических знаний в области менеджмента образования;
- овладение практическими навыками и основными приемами анализа управленческой деятельности в организации образования;
- совершенствование умений и навыков диагностической, аналитической и организационно-управленческой деятельности менеджера организации образования;
- овладение практическими навыками и основными приемами организации, анализа и управления преподавательской и просветительской деятельностью.

2. Место практики в структуре ОПОП:

Организационно-управленческая практика Б2.В.01(П) является составной частью образовательного процесса подготовки магистра педагогики и обеспечивает практическую подготовку обучающихся, осваивающих организационно-управленческую деятельность. Она выступает в качестве связующего звена между теоретической и практической подготовкой обучающихся, является одним из условий повышения качества освоения профессиональных умений и навыков, средством формирования опыта организационно-управленческой деятельности.

В ходе практики обучающиеся готовятся к выполнению следующих видов деятельности: изучение состояния и потенциала управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа, исследование, проектирование, организация, оценка реализации управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы; организация взаимодействия с коллегами и социальными партнерами, и использование имеющихся возможностей окружения управляемой системы и проектирование путей ее обогащения и развития для обеспечения качества управления.

Практика тесно взаимосвязана с курсами «Введение в теорию управления образовательными системами», «Менеджмент в образовании», «Управление педагогическим коллективом», «Маркетинг образовательных услуг», «Контроль и руководство образовательной деятельностью», «Организация финансово-хозяйственной деятельности в образовательном учреждении». Данная практика позволяет осмыслить знания, полученные в ходе изучения дисциплин профессиональной направленности программы магистратуры «Менеджмент в образовании».

Для успешного освоения содержания практики необходимо, чтобы обучающийся владел знаниями о целях задачах, структуре, особенностях развития и функционирования организации образования; знаниями о целях, задачах, функциях управленческой деятельности, составляющих основу производственной практики; владел способами организации, осуществления и управления организацией образования.

Система знаний, умений и навыков, полученных в ходе прохождения данной практики, является основой для подготовки обучающихся к профессиональной

деятельности в условиях организаций образования различного уровня, выполнения ВКРМ.

3. Виды и типы практик

Организационно-управленческая практика – производственная, является обязательной, по форме проведения является концентрированной, по способу организации – стационарной; активная и проводится с отрывом от учебного процесса, организуется дискретно путем чередования в графике учебного процесса периода учебного времени для проведения практики с периодами учебного времени для проведения теоретических занятий.. Практика является составной частью образовательного процесса подготовки магистра педагогики и обеспечивает практическую подготовку обучающихся, осваивающих управленческую деятельность, проводится в 3 семестре.

Обучающиеся по программе магистратуры «Менеджмент в образовании» в период этого вида практики работают в качестве менеджера организации образования, выполняя исследовательские, педагогические и управленческие функции.

Конкретные виды, формы работ, сроки их исполнения в период практики по получению профессиональных умений и опыта управленческой деятельности указываются в календарном плане практиканта.

4. Место и время проведения практики

Организационно-управленческая практика проводится в организациях образования разного уровня и вида (по выбору обучающихся с учетом их профессиональных интересов).

Базами практики могут быть:

- организации образования любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные);
- научно-исследовательские организации, связанные с решением управленческих проблем системы образования;
- организации системы дошкольного, общего, высшего и дополнительного профессионального образования.

Объем и трудоемкость организационно-управленческой практики определяется ОПОП и учебным планом. В соответствии с учебным планом подготовки магистров по заочной форме обучения по направлению 6.44.04.02 Психолого-педагогическое образование (программа магистратуры «Менеджмент в образовании»), практика проводится на 2 курсе в 3 семестре. Продолжительность практики 8 календарных недель, согласно утвержденному графику учебного процесса.

Объём практики составляет 12 зачетных единиц, или 432 часа. Конкретные сроки прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта управленческой деятельности устанавливаются приказом по университету в соответствии с графиком учебного процесса.

Выбор базы практики определяется направлениями научно-исследовательской деятельности кафедр факультета педагогики и психологии и научных руководителей обучающихся; проблемами организаций образования, требующих научно-обоснованных решений; научными интересами обучающихся в контексте выполнения темы ВКРМ.

Оформление обучающегося на практику в сторонние организации происходит на основе договора о прохождении практики и приказа ректора ПГУ им. Т.Г. Шевченко о направлении на практику.

Обучающиеся знакомятся с управленческой деятельностью руководителей организаций образования, изучают нормативно-правовые документы ОО. Программа производственной практики предполагает работу магистранта по обработке результатов исследования в рамках подготовки выпускной квалификационной работы. Место практики определяется в соответствии с учебным планом.

5. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики и индикаторы их достижения

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Обязательные профессиональные компетенции в и индикаторы их достижения		
	<p>ПК-2. Способен планировать и проводить учебные занятия, формировать образовательную среду, применять культурно-исторический, деятельностный и развивающий подходы в педагогической деятельности;</p>	<p>ИД-1 ПК 2 Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории и технологии современного профессионального образования, ориентированные на соответствующий уровень квалификации; - порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе, методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; условия и требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах, в том числе, предназначенных для передачи информации; - педагогические, психологические и методические основы развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на занятиях различного вида выполнении лабораторных работ и практических занятий; - содержание преподаваемой области научного знания и (или) профессиональной деятельности ; - основы эффективного педагогического общения, законы риторики и требования к публичному выступлению; - требования, предъявляемые профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии (для преподавания учебного курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции)). <p>ИД-2 ПК 2 Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить обучение в соответствии с требованиями ГОС; -разрабатывать индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные; -использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации по этим вопросам на основе наблюдения за освоением обучающимися профессиональной компетенции (для преподавания учебного курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции)); -создавать условия для формирования ключевых компетентностей, обеспечивающих успешность будущей профессиональной деятельности обучающихся; --проектировать педагогический процесс, ориентированный на решение современных задач высшего образования, конкретной образовательной организации, предметной области, педагогической ситуации на основе использования

		<p>методов психологической и педагогической диагностики, теории педагогического проектирования.</p> <p>ИД-3 ПК 2 Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками организации и проведения учебной и учебно-методической работы по всем видам учебных занятий и ведения научно-исследовательской работы кафедры, иного подразделения организации образования; -технологией контроля за соблюдением обучающимися правил по охране труда и противопожарной безопасности при проведении учебных занятий; -способами осуществления проектной и инновационной деятельности в образовании; -технологиями конструирования и осуществления педагогического процесса.
	<p>ПК-4 Способен к изучению состояния и потенциала управляемой системы на основе комплекса методов стратегического и оперативного анализа и использованию технологии принятия управленческих решений в образовательных организациях разного вида и уровня;</p>	<p>ИД-1 ПК 4 Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - историю и современные условия внедрения основных подходов к управлению образовательными системами; - основные методы стратегического и оперативного анализа состояния образовательной и административно-хозяйственной деятельности ОО, кадрового состава ОО; - методы и приемы координации различных видов деятельности, а также деятельности субъектов образовательного процесса в ОО, нормативные требования к нему. <p>ИД-2 ПК 4 Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - грамотно координировать различные виды деятельности, а также деятельность субъектов образовательного процесса в ДОО; - создавать условия для эффективного руководства всеми видами деятельности ОО, для поощрения и стимулирования творческой инициативы работников в условиях инновационной деятельности; - использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность. <p>ИД-3 ПК 4 Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментарием для обеспечения системной образовательной и административно-хозяйственной деятельности ОО, работы с кадрами; - опытом координации различных видов деятельности, а также деятельности всех субъектов образовательного процесса в ОО;
	<p>ПК-5 Способен исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы</p>	<p>ИД-1 ПК 5 Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы стратегического и оперативного анализа; - управленческие основы руководства всеми видами деятельности ОО, работы с кадрами; - методы контроля качества осуществления образовательной и административно-хозяйственной деятельности ОО; <p>ИД-2 ПК 5 Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать в соответствии с нормативно-правовой базой системы образования программу контроля качества образовательной и административно-хозяйственной деятельности ОО; - распоряжаться бюджетными средствами, обеспечивать результативность и эффективность их использования; - исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы <p>ИД-3 ПК 5 Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами организации, руководства и контроля учебно-

		воспитательной и административно-хозяйственной деятельности; - способами изучения состояния и потенциала управляемой системы и ее макро- и микроокружения.
	ПК-6 Способен к разработке и реализации программы развития организации образования различного уровня в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	ИД-1 ^{ПК 6} Знает: - нормативно-правовую базу системы образования, регулиующую различные виды деятельности ОО.
		ИД-2 ^{ПК 6} Умеет: - разрабатывать в соответствии с нормативно-правовой базой системы образования программу развития ОО; - создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников; - использовать особенности развивающей предметно-пространственной среды и материальных условий в ОО для обеспечения системной образовательной и административно-хозяйственной деятельности ОО;
		ИД-3 ^{ПК 6} Владеет: - опытом стимулирования творческой инициативы работников, повышения мотивации работников к качественному труду; - способами организации командной работы для решения задач развития ОО, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы;
	ПК-8 способен к развитию у обучающихся познавательной активности, инициативы и использованию индивидуальных креативных способностей для самостоятельного решения исследовательских задач;	ИД-1 ^{ПК 8} Знает: - особенности организации образовательного процесса и деятельности субъектов образования; - теоретические основы организации психолого-педагогического сопровождения деятельности субъектов образования; - основные методы и приемы развития познавательной активности, инициативы и использования индивидуальных креативных способностей для самостоятельного решения исследовательских задач
		ИД-2 ^{ПК 8} Умеет: - определять перспективные направления в организации образовательного процесса, деятельности субъектов образования и образовательных сообществ, обеспечивать его результативность; - реализовывать психолого-педагогическое сопровождение дополнительного и профессионального образования деятельности субъектов образования в ОО, планировать ее осуществление, обеспечивая условия для участия в различных программах и проектах, в инновационной деятельности.
		ИД-3 ^{ПК 8} Владеет: способами активизации познавательной активности обучающихся, выявления их творческого потенциала, мотивации к самостоятельному решению исследовательских задач.

6. Структура и содержание практики

Объем и трудоемкость организационно-управленческой практики определяется ОПОП и учебным планом. В соответствии с учебным планом подготовки магистров по заочной форме обучения по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (профиль «Менеджмент в образовании»), практика проводится на 2 курсе в 3 семестре.

Общая трудоемкость педагогической практики составляет 12 зачетных единиц, или 432 часа, продолжительность 8 недель.

	Семестр	Количество часов	
--	---------	------------------	--

Про-филь	Форма обучен.		Трудовое мкость, з.е./час	В том числе				Самост. работы	Форма итогового контроля
				Аудиторных					
				Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практич. зан		
МО	заочная	3	12/432					432	Зачет с О
Итого:			12/432					432	

Содержание организационно-управленческой практики определяется направленностью программы магистратуры, областью, объектами, осваиваемыми видами профессиональной деятельности и профессиональными задачами, которые обучающиеся будут решать в соответствии с уровнем подготовки.

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике	Трудовое мкость (в часах)	Формы текущего контроля
1	Подготовительный этап 68 часов	Проведение установочной конференции: ознакомление обучающихся с приказом, базами и содержанием практики, требованиями к ее результатам.	6	Бланки отчетной документации Календарный план практики
2		Инструктаж по технике безопасности	2	
3		Выдача заданий и направлений на практику.	4	
4		Разработка документации.	6	
5		Анализ научно-методической, нормативно-правовой литературы и документации по проблемам: организации, планирования и финансирования организации образования; современные направления теоретических и прикладных исследований в области менеджмента и маркетинга в образовании.	30	Дневник практики
6		Анализ ООП ОО, учебного плана, годового плана работы и др.	20	Дневник практики
8	Основной этап 328 часов	Изучение особенностей организации управленческой деятельности в конкретных организациях образования; анализ условий, созданных для всестороннего психического, социально-культурного развития субъектов образовательного процесса; выявление имеющихся	50	

		проблем и трудностей.		
9		Ознакомление с организацией работы управленческого персонала, наличием нормативно-правовой базы, участие в формировании информационно-аналитического обеспечения управленческой деятельности организации образования; в разработке и реализации мероприятий по управлению коллективом, выполнение трудовых функций руководителя ОО.	50	Конспекты зачетных видов деятельности. Дневник практики
10		Осуществление образовательной и просветительской деятельности в соответствии с темой научного исследования, консультирование педагогов по вопросу подготовки творческой (научной) работы.	30	
11		Наблюдение, анализ, консультирование	50	
12		Выполнение трудовых функций менеджера организации образования	100	
13		Разработка конспектов зачетного мероприятия: консультация/доклад на педсовете/проведение производственного совещания/прием родителей и др (по выбору обучающегося)	48	
14	Заключительный этап	Оформление отчетной документации.	12	Отчетная ведомость по практике
15	36 часов	Анализ проделанной работы. Подготовка к итоговой конференции	18	Отчетная документация по практике
16		Участие в итоговой конференции	6	Выступление/ Презентация /выставка (по выбору)
Итого			432	

7. Формы отчетности по практике

По итогам прохождения организационно-управленческой практики обучающийся представляет:

1. Индивидуальное задание и календарный план работы.
2. Дневник практики с анализом видов работ в период практики.
3. Конспекты проводимых мероприятий.
4. Отчет по результатам организационно-управленческой практики, включающий общую организационно-экономическую характеристику организации образования
5. Отчетная ведомость по практике

8. Промежуточная аттестация по итогам практики

Формой промежуточной аттестации по итогам прохождения организационно-управленческой практики является дифференцированный зачет (зачет с оценкой). На протяжении прохождения практики осуществляются регулярные встречи руководителей практики с практикантами в формате консультаций, на которых обсуждаются возникающие у них проблемы и проводится текущая аттестация в форме проверки своевременности и качества заполнения дневника, составления аналитических материалов, разработки конспектов и др..

Вся отчетная документация сдается практикантами для проверки групповому руководителю в течение 10-ти дней после завершения практики. По итогам практики проводится итоговая конференция, на которой объявляются результаты (оценки) практики, обучающиеся выступают с докладами, обмениваются впечатлениями, полученными знаниями. На конференцию приглашаются групповые руководители, ведущие специалисты из ОО, в которых была организована практика. В ходе конференции рассматриваются вопросы по совершенствованию организации практики.

Важным элементом итоговой конференции являются фото- и видео материалы, иллюстрирующие наиболее значимые фрагменты практики. Практика считается завершенной при условии выполнения обучающимся всех требований программы практики.

Оценка результатов практики по получению профессиональных умений и опыта педагогической деятельности

Критерий	Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Неудов. (2)	Неудов. (1)
Выполнение программы практики	Программа практики выполнена на высоком уровне с проявлением самостоятельности, творчества, инициативы.	Полное выполнение программы практики, допущение незначительных недочетов, характер выполненной работы носит продуктивный характер	Полное выполнение программы практики, допущение ошибок, характер выполненной работы носит репродуктивный характер	Частичное выполнение программы практики, допущение грубых ошибок	Не явился на практику
Отчетная документация	Оформлена в соответствии с требованиями и	Оформлена в соответствии с	Оформлена с незначительным	Оформлена с нарушением	Нет

я	предоставлена в установленные сроки	требованиями с незначительным и неточностями и предоставлена в установленные сроки	и нарушениями требований, не предоставлена в установленные сроки	требований	
Доклад	Оформлен в соответствии с требованиями, содержит всю необходимую информацию	Оформлен в соответствии с требованиями, допущены незначительные неточности, содержит всю необходимую информацию	Оформлен с незначительным и ошибками, в информации отсутствуют 1-2 компонента	Не соответствует требованиям, в содержании отсутствует 3 и более компонентов	Нет

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

9.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Кол-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1.	Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата.	Афанасьев В.Е.	2016		+	ЭБС http://www.biblio-online.ru
	Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры	Попова Е.П.	2016		+	ЭБС http://www.biblio-online.ru
Дополнительная литература						
2	Педагогика и психология высшей школы.: Учебное пособие.	Буланова-Топоркова М. В.и др.	2002		+	http://www.gpa.cfuv.ru/courses/pvsh/Doc/seminar_z/sz1
3	Педагогическое проектирование: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений	Колесникова И. А.	2005	1		
4	Педагогика и психология высшей школы. Учебное пособие.	Шарипов Ф.В.	2012		+	http://lib.maupfib.kg/wp-content/uploads/Pedagogika-i-psikhologiya-vysshey-

						shk.pdf
5	Педагогическая практика студентов факультета дошкольного образования: Учеб. пособие	Л.М. Волобуева и др.	1999	1		
6	Педагогика и методика дошкольного образования: Учебно-методическое пособие.	Гелло В.А., Загрядская О.В., Марачковская О.Л.	2007	10		
7	Учебная практика студентов специальности Педагогика и методика дошкольного образования. Учебно-методическое пособие	Ткач Л.Т., Загрядская О.В., Марачковская О. Л.	2008.	10		
8	Менеджмент в дошкольном образовании: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений.	Езопова С. А.	2003	1		
Итого по практике: 62,5% печатных изданий; 50 % электронных						

9.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Русский менеджмент- <http://www.tokarev.nnov.ru/portal.htm>

World Economic Forum- <http://www.weforum.org/>

Информационное агентство АК&М <http://www.akm.ru/>

Информационно-аналитический портал «Наследие» <http://www.nasledie.ru/>

Прайм-Тасс (агентство экономического развития) <http://www.prime-tass.ru/>

Открытый бюджет. Регионы России <http://openbudget.karelia.ru> Образовательные и информационные технологии

Сайт электронной библиотеки <http://www.knigafund.ru>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

Сайт Мир книг – <http://mirknig.com/>

Сайт Википедии – <http://ru.wikipedia.org/wiki/>

Портал электронной библиотеки – <http://www.ihtik.lib.ru/>

9. 3. Методические указания и материалы по прохождению практики

В ходе практики обучающиеся готовятся к выполнению следующих видов деятельности: изучение состояния и потенциала управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа, исследование, проектирование, организация, оценка реализации

управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы; организация взаимодействия с коллегами и социальными партнёрами, и использование имеющихся возможностей окружения управляемой системы и проектирование путей ее обогащения и развития для обеспечения качества управления. В ходе практики обучающиеся анализируют научно-методическую, нормативно-правовую литературу и документацию по проблемам: организации, планирования и финансирования организации образования. Особое внимание уделяется современным направлениям теоретических и прикладных исследований в области менеджмента и маркетинга в образовании.

Обучающиеся изучают особенности организации управленческой деятельности в конкретных организациях образования; анализируют условия, созданные для всестороннего психического, социально-культурного развития субъектов образовательного процесса; выявляют имеющиеся проблемы и трудности. Знакомятся с организацией работы управленческого персонала, наличием нормативно-правовой базы, участвуют в формировании информационно-аналитического обеспечения управленческой деятельности организации образования; в разработке и реализации мероприятий по управлению коллективом, выполняются трудовые функции руководителя ОО. Осуществляют образовательную и просветительскую деятельность в соответствии с темой научного исследования, консультируют педагогов по вопросу подготовки творческой (научной) работы, проектируют возможные условия и пути совершенствования образовательного процесса в ОО.

Практика предполагает выполнение заданий по анализу и оценке образовательной организации как формы эффективного взаимодействия ОО с социальными партнерами. Предусмотрены задания по проектированию и реализации форм взаимодействия с родителями с целью активизации родительских инициатив, а также индивидуальное проектирование в соответствии с темой исследования. Могут быть предусмотрены индивидуальные задания в соответствии с реальными возможностями и персональными интересами обучающихся и в соответствии с содержанием выпускной квалификационной работы.

Обучающиеся знакомятся с управленческой деятельностью руководителей организаций образования, изучают нормативно-правовые документы ОО. Программа производственной практики предполагает работу магистранта по обработке результатов исследования в рамках подготовки выпускной квалификационной работы

В ходе практики обучающиеся анализируют научно-методическую, нормативно-правовую литературу и документацию по проблемам: организации, планирования и финансирования организации образования. Особое внимание уделяется современным направлениям теоретических и прикладных исследований в области менеджмента и маркетинга в образовании.

Обучающиеся изучают особенности организации управленческой деятельности в конкретных организациях образования; анализируют условия, созданные для всестороннего психического, социально-культурного развития субъектов образовательного процесса; выявляют имеющиеся проблемы и трудности. Знакомятся с организацией работы управленческого персонала, наличием нормативно-правовой базы, участвуют в формировании информационно-аналитического обеспечения управленческой

деятельности организации образования; в разработке и реализации мероприятий по управлению коллективом, выполняются трудовые функции руководителя ОО.

Содержание этапов практики

Подготовительный этап направлен на подготовку обучающихся к прохождению практики и предполагает ознакомление с программой практики, самостоятельное изучение методических рекомендаций, разработка диагностических карт, конспектов просветительской деятельности и т.д., разработку отчетной документации, согласование индивидуального задания и формирование портфолио по результатам выполненной работы.

Подготовительный этап заканчивается установочной конференцией, на которой обучающиеся знакомятся с приказом, базами и содержанием практики, требованиями к ее результатам, получают направление на практику.

Основной этап включает следующие разделы самостоятельной работы обучающихся: ознакомительный и исполнительный. На этапе ознакомления магистранты-практиканты продолжают начатую научно-исследовательскую работу по теме ВКРМ и в соответствии с индивидуальным заданием анализируют основные документы, регламентирующие деятельность организации, изучают документацию организации в соответствии с номенклатурой дел, образовательные программы бакалавриата, учебные планы, изучают методические материалы, наблюдают и анализируют работу менеджеров организации образования. использование ими методов и приемов организации различных видов управленческой деятельности на основе функционального подхода: планирование, организация, мотивация, контроль, принятие управленческого решения и т.д.

Исполнительный период включает самостоятельное выполнение трудовых функций менеджера организации образования в соответствии с циклограммой деятельности и планом работы организации с учетом необходимости выполнения задач ВКРМ.

На заключительном этапе магистранты-практиканты оформляют отчетную документацию и готовятся к итоговой конференции.

В процессе практики обучающиеся используют интерактивные образовательные технологии: дебаты, круглый стол, проектный семинар с использованием мозгового штурма, деловая игра и др. Наряду с ними применяются традиционная (репродуктивная) технология. Студенту отводится роль, для которой характерны исполнительские функции репродуктивного характера. Действия практиканта связаны с наблюдением деятельности руководителя и описанием выполняемых им действий.

Диалоговая технология призвана выполнять когнитивную, креативную и рефлексивную функции. Структура технологии диалогового общения состоит из следующих элементов: постановка целей и их максимальное уточнение; строгая ориентация всего хода взаимодействия на заданные цели; ориентация хода диалога на гарантированное достижение результатов; оценка текущих результатов, коррекция обучения, направленная на достижение поставленных целей; заключительная оценка результатов.

Учебная дискуссия, предполагает всестороннее коллективное обсуждение спорного вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Цели учебной дискуссии – в стимулировании поисковых умений будущих учителей начальных классов, в развитии творчества и умений задавать вопросы. Во время дискуссии студенты могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. Характер

диалогового общения зависит от особенностей студентов, от активности группы, от их коммуникативной и рефлексивной культуры. Использование технологии диалогового общения вооружает студентов методикой ее проведения и стимулирует использование ее в своей профессиональной деятельности.

Технология проектной деятельности. Особенности организации и методики: типы учебных проектов: *исследовательские* – приближенные по сути к научному исследованию; творческие – результатом является реальное деяние: праздник, газета, фильм и др.; *информационные* – сбор информации и ознакомление с ней группы. Стадии разработки проекта:

- организационно-подготовительная – проблематизация, разработка проектного задания (выбор): выделение подтем в теме проекта; формирование творческих групп;
- разработка проекта (планирование): подготовка материалов, формирование вопросов, на которые нужно ответить, планирование процесса создания проекта;
- технологическая стадия: организация рабочего места, выполнение технологических действий, моделирование;
- заключительная стадия: оформление результатов, общественная презентация, обсуждение, саморефлексия.

Технология групповой деятельности (групповая работа и работа в малых группах). Это особая форма совместной (коллективной) деятельности, которая оказывает значительное развивающее воздействие за счет группового эффекта как результата взаимодействия, кооперации, конкуренции, соперничества. Этапы осуществления групповой деятельности:

1. Подготовка к выполнению группового задания:

- Постановка познавательной задачи.
- Инструктаж.
- Деление на группы.
- Раздача дидактического материала.

2. Групповая работа:

- Знакомство с материалом.
- Распределение заданий внутри группы.
- Выполнение задания.
- Обсуждение общего задания.
- Подведение итогов выполнения группового задания.

3. Заключительная часть:

- Сообщение о результатах работы группы.
- Общественный анализ выполнения заданий.
- Общий анализ групповой работы.

Активные и интерактивные формы:

- мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака): используется при планировании, проектировании процесса управления коллективом обучающихся в учебно-воспитательном пространстве, при котором обсуждаются идеи, варианты содержательного и технологического обеспечения образовательного процесса;

- круглый стол (дискуссия, дебаты): проводится на заключительном этапе практики по обсуждению результатов учебной практики, выявлению ключевых проблем и достижений;

- разбор конкретных ситуаций: организуется при анализе состояния управления ОО, по итогам наблюдательной практики;

- знакомство с процессами моделирования: используется при моделировании развития ОО;

- информационные технологии: используются для создания презентаций, для обработки данных аналитических материалов по профилю подготовки и др..

Выбор технологии согласовывается с руководителем ОО, научным руководителем ВКРМ.

Процесс организации самостоятельной работы включает в себя следующие этапы:

- организационный этап: изучение программы практики, методических материалов практики, подготовка дневника практики;

- ознакомительный этап: использование приемов поиска информации, усвоения, переработки, применения знаний на практике, фиксирование результатов, самоорганизация процесса работы, ведение сопровождающей практику документации;

- управленческая работа: анализ деятельности руководителя ОО; самоорганизация процесса работы, ведение сопровождающей практику документации;

- методическая работа: изучение психолого-педагогической и методической литературы, подбор и анализ основной и дополнительной литературы в соответствии с тематикой и целями планируемых заданий.

- диагностическая работа: выбор методов и методик психолого-педагогической диагностики, адекватных возрасту испытуемого и задачам исследования; подготовка карт бланков и других материалов для диагностик; проведение диагностического исследования, включая социометрическое исследование, проведение разнообразных форм контроля, обработка и интерпретация его результатов.

- заключительный этап: подготовка и оформление отчетных документов, оценка значимости и анализ результатов деятельности, их систематизация, оценка эффективности самостоятельной работы во время практики, рефлексия саморазвития и выполнения программы практики.

- подготовка итогового отчета по практике.

Примерный перечень заданий по практике

1. **Общая организационно-экономическая характеристика организации образования (ОО).** История создания и развития ОО (кратко). Ознакомление с Уставом ОО. Учредители ОО, его акционеры или владельцы. Организационно-правовая форма ОО и форма собственности. Основные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность ОО и формы отчетности. Основные цели, задачи, виды деятельности ОО. Место и роль ОО в отрасли. Место ОО на рынке товаров и услуг (устойчивость и конкурентоспособность). Назначение и характер предоставляемых образовательных услуг. (Реализуемых образовательных программ) Общая характеристика кадровой политики и стратегии управления персоналом. Перспективы развития ОО. Основные стратегические цели и миссия ОО.

2. Провести анализ Программы развития ОО и функциональных стратегий. При отсутствии стратегии развития разработать одну из функциональных стратегий по выбору студента. Анализ основных документов, в которых отражена стратегия развития организации. Миссия, стратегические цели, основные направления стратегического развития (функциональные стратегии). Выявить особенности стратегического развития

организация. При отсутствии стратегии, представленной в отдельном документе, разработать маркетинговую стратегию организации.

3. Принять участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии с Программой развития ОО. На основе системы планирования проанализировать комплекс операционных мероприятий ОО, в которой магистрант проходит практику. Охарактеризовать мероприятия, в которых он принял участие или инициировал, или наблюдал за их реализацией. Цель мероприятия, нормативно-правовое обеспечение, субъекты, результат мероприятия. Оценка персонального вклада участников. Разработать стратегию развития персонала.

4. Провести анализ планирования деятельности ОО, педагогического процесса. Дать классификацию планов ОО, привести перечень планов. Проанализировать систему контроля реализации планов. Познакомиться с индивидуальными планами педагогов. Разработать план работы/циклограмму руководителя ОО на месяц

5. Анализ организационной структуры. Исследовать организационную структуру и разработать предложения по ее совершенствованию. Проанализировать логическое соотношение исполнительных и управленческих звеньев с учетом их правовых отношений, форм разделения и кооперации труда. Обосновать выбор типа организационной структуры (линейно-функциональной, матричной, программно-целевой и др.). Организационная структура системы управления персоналом.

6. Охарактеризовать организацию работы педагогов (команды, творческой группы, мастерской) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности в процессе практики. Проанализировать функции специалистов ОО, в которой магистрант проходит практику. Назвать перечень документов регламентирующих функции работников. Провести опрос на соответствие регламентируемых и исполняемых функций. Проанализировать организацию командного взаимодействия сотрудников. Охарактеризовать проекты, реализуемые организацией.

7. Разработка и реализация проектов, направленных на развитие ОО. Разработать проект мероприятий по совершенствованию отдельных элементов деятельности ОО (в рамках темы ВКРМ).

8. Охарактеризовать систему контроля деятельности ОО, педагогического процесса. Проанализировать систему контроля, нормативно-правовую базу, регламентирующую организацию контроля: стандарты, принципы, нормы, правила. Реализация функции контроля.

9. Охарактеризовать технологию мотивации и стимулирования персонала ОО, направленную на достижение стратегических и оперативных целей. Проанализировать комплекс мер по управлению поведением персонала. Изучить документацию, разработанную с целью управления поведением персонала, мотивации и стимулирования результатов деятельности. Дать перечень (список) документов с их точным названием (положение, инструкция и др.). Проанализировать корпоративную этику. Вариативное задание: Проанализировать систему оплаты и стимулирования труда с учетом отраслевой специфики, дать оценку ее эффективности.

10. Разработать конкретные проекты совершенствования процессов в ОО, в результате проведенных форм анализа и выявления процессов или видов работ, требующих совершенствования. Разработать конкретные проекты совершенствования сопровождающей документации, проектов изменений, например: условия повышения мотивации к аттестации педагогических работников; активизация работы по

распространению передового педагогического опыта; развитие социального партнерства и др.

Для проведения аналитической работы по различным направлениям деятельности ОО рекомендуется использовать технологию SWOT- анализа.

Сущность SWOT-анализа и методика его проведения.

Для того чтобы успешно справляться с угрозами и эффективно использовать возможности, отнюдь не достаточно только одного знания о них. Можно знать об угрозе, но не иметь возможности противостоять ей и из-за этого потерпеть поражение. Также можно знать об открывающихся новых возможностях, но не обладать потенциалом для их использования и, следовательно, не суметь получить от них искомых выгод.

Таким образом, анализ среды организации предполагает наличие соответствующих методов и инструментария, позволяющих выявить угрозы и возможности, которые могут возникнуть во внешней среде по отношению к организации, а также сильные и слабые стороны организации образования. Эта информация является чрезвычайно полезной для выработки эффективной стратегии взаимодействия организации с внешним окружением.

Наиболее традиционный общий подход к стратегическому анализу среды – это SWOT-подход. Термин «SWOT» - это аббревиатура от сильных (Strengths) и слабых (Weaknesses) сторон предприятия, возможностей (Opportunities) и опасностей (Threats) на рынке. В SWOT- анализ входят: изучение тенденций показателей развития ОО, анализ ресурсов, анализ возможностей использования преимуществ и недостатков ОО, определение целей и задач ОО, исследование внешней среды для выявления ее возможностей и угроз.

Идея SWOT-анализа заключается в следующем: приложение усилий для превращения ее слабых сторон в сильные и угроз в возможности; развитие сильных сторон ОО в соответствие с ее ограниченными возможностями.

Цель SWOT-анализа – сформулировать основные направления развития ОО через систематизацию имеющейся информации о сильных и слабых сторонах ОО, а также о потенциальных возможностях и угрозах.

Задачи SWOT-анализа:

1. Выявить сильные и слабые стороны по сравнению с конкурентами.
2. Выявить возможности и угрозы внешней среды.
3. Связать сильные и слабые стороны с возможностями и угрозами.
4. Сформулировать основные направления развития ОО.

Сильные стороны – внутренние факторы, которые вероятнее всего будут способствовать эффективности работы ОО (например, хорошо подготовленный персонал, наличие передового педагогического опыта, инновационная деятельность, высокие достижения выпускников и др.). Томпсон и Стрикленд предложили следующий примерный набор характеристик, заключение по которым должно позволить составить список сильных сторон: выдающаяся компетентность; адекватные финансовые ресурсы; высокая квалификация; хорошая репутация у потребителей; известный лидер рынка; изобретательный стратег в функциональных сферах деятельности организации; возможность получения экономии от роста объема производства; защищенность от сильного конкурентного давления; подходящая технология; преимущества в области издержек; преимущества в области конкуренции; наличие инновационных способностей и возможности их реализации; проверенный временем менеджмент. SWOT-анализ, как правило, показывает, обладает ли ОО какими-либо уникальными компетенциями

(сильными сторонами) или нет. Если ОО выявила у себя сильные стороны, их следует развивать и совершенствовать. Тогда стратегии ОО основываются на выявленных сильных сторонах ОО. Если у ОО наблюдается недостаток сильных сторон, связанных с профилем отрасли, она должна либо повышать компетентность и развивать имеющиеся сильные стороны, либо переключаться на работу в другой области. Сильные стороны можно определить только по отношению к тем отраслям, в которые ОО функционирует и развивается.

Слабые стороны – это внутренние факторы, которые вероятнее всего будут препятствовать эффективной работе организации (например, устаревшие технологии). Примеры типичных слабых мест: нет ясных стратегических направлений; ухудшающаяся конкурентная позиция; устаревшее оборудование; более низкое качество образовательных услуг; недостаток управленческого таланта и глубины владения проблемами; отсутствие некоторых типов ключевой квалификации и компетентности; плохое отслеживание процесса выполнения Программы развития; внутренние производственные проблемы; уязвимость по отношению к конкурентному давлению; отставание в области исследований и разработок; очень узкая производственная линия; конкурентные недостатки; ниже среднего маркетинговые способности; неспособность финансировать необходимые изменения в стратегии. Слабая сторона в зависимости от того, насколько она важна в конкурентной борьбе, может сделать ОО уязвимой. Успешная стратегия должна быть направлена на устранение слабых сторон, которые делают ОО уязвимой, мешают ее деятельности или не дают ей использовать привлекательные возможности. Принцип здесь простой: организационная стратегия должна полностью учитывать сильные и слабые стороны ОО, ее конкурентные возможности. Рискованно следовать стратегическому плану, который невозможно полностью реализовать, используя имеющиеся ресурсы и опыт ОО, или выполнению которого помешают ее слабые стороны.

Возможности – это ситуации, в которых ОО может улучшить свое стратегическое положение. Главным достоинством ОО является то, что она делает особенно хорошо по сравнению с конкурентами. В действительности главными достоинствами могут быть: улучшение качественного состава персонала через аттестацию, обучение, переквалификацию; введение дополнительных образовательных услуг; инновационный путь развития; создание творческих микроколлективов, кружков, секций и др. Важность главного достоинства для разработки стратегии определяется тем, что оно: усиливает способность ОО находить определенные рыночные возможности; может обеспечить ОО конкурентное преимущество на рынке; может стать основой стратегии развития.

Угроза – внешние факторы, которые вероятнее всего будут причинами неблагоприятных условий для работы ОО. Любые перемены во внешней деловой среде, которые потенциально могут нарушить ее благополучие, могут рассматриваться как угрозы. К некоторым типичным угрозам относятся следующие факторы: возможность появления новых конкурентов; неблагоприятная политика правительства, социокультурная ситуация; возрастающее конкурентное давление; изменение потребителей и их потребностей в образовательных услугах; неблагоприятные демографические изменения.

Стратегическое подразделение британского правительства предлагает следующий набор вопросов для определения подобных характеристик:

Сильные стороны:

1. В чем наши преимущества?

2. Что идет хорошо?
3. Что другие видят в качестве нашей сильной стороны?

Слабые стороны:

1. Что может быть улучшено?
2. Что идет плохо?
3. Что другие люди видят в качестве наших слабостей?
4. Чего следует избегать?
5. Есть ли другие близкие стратегии, которые реализуются хорошо?

Возможности:

1. Где есть хорошие возможности?
2. Какие есть интересные тренды?

Угроза:

1. Что мешает улучшению ситуации?
2. Есть ли давление со стороны изменяющейся среды?

SWOT-анализ может быть проведен с использованием ряда качественных и количественных методик. Они отличаются, прежде всего, по способу оценки показателей и уровню формализации. Качественные методики предусматривают выбор экспертами показателей возможных сильных и слабых сторон ОО, возможностей и угроз. Факт выбора, обоснования и включения экспертом показателя в перечень дает его качественную оценку как важного показателя для ОО. Степень этой связи качественные методики не указывают.

SWOT-анализ предполагается разбить на ряд этапов.

Первый этап. Выбор объекта исследования. В первую очередь необходимо выбрать объект исследования: ОО в целом, отдельные подразделения, направления деятельности, образовательные области и т. д.. Для качественного проведения SWOT-анализа необходимо проводить его отдельно для каждого продукта.

Правило 1. Тщательно определите область исследования каждого SWOT-анализа. Организации часто проводят общий анализ, охватывающий все.. Скорее всего, он будет слишком обобщенным и бесполезным для менеджеров, которых интересуют возможности в определенных направлениях. Фокусирование SWOT-анализа, например, на конкретном сегменте, обеспечивает выявление наиболее важных для него сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. На практике SWOT-анализ часто составляется для каждого раздела. Это раскрывает относительные силы и слабости ОО, ее способности по борьбе с угрозами и использованию возможностей.

Второй этап – сбор информации для проведения SWOT-анализа. Сбор информации необходимо осуществлять из всех доступных источников: внутренняя информация, обзоры отрасли, статьи в журналах, реклама, информация о деятельности других ОО, Интернет.

Правило 2. Будьте объективны и используйте разностороннюю входную информацию. Конечно, не всегда удастся проводить анализ по результатам обширных маркетинговых исследований, но, с другой стороны, нельзя поручать его одному человеку, поскольку он не будет столь точен и глубок, как анализ, проведенный в виде групповой дискуссии и обмена идеями. Важно понимать, что SWOT-анализ – это не просто перечисление подозрений менеджеров. Он должен в как можно большей степени основываться на объективных фактах и данных исследований. Результатом сбора

информации должно быть чёткое и ясное представление о возможностях и угрозах, сильных и слабых сторонах ОО.

Третий этап – построение SWOT-анализа в общей форме. Рекомендации по формулированию заявлений SWOT-анализа:

1. Для каждого из рассматриваемых направлений нужно перечислить наиболее важные (имеющие наибольшее отношение/влияющие на ОО) элементы по всем четырем категориям: силы, слабости, возможности и угрозы. В каждой из них формулировки должны быть упорядочены по значимости.

2. SWOT должен быть как можно более сфокусированным: например, если нужно, то для каждого направления строите отдельную таблицу.

3. Нет смысла перечислять все возможное и невозможное: ограничьтесь лишь теми элементами, что оказывают наибольшее влияние на вашу ОО.

Правило 3. Сильные и слабые стороны могут считаться таковыми лишь в том случае, если так их воспринимают потребители. Нужно включать в анализ только наиболее относящиеся к делу преимущества и слабости. Помните, что они должны определяться в свете предложений конкурентов. Сильная сторона будет сильной только тогда, когда таковой ее видит рынок. Например, качество продукта будет силой, только если он работает лучше, чем продукты конкурентов. И, наконец, таких сильных и слабых сторон может набраться очень много, так что и не поймешь, какие из них главные. Во избежание этого преимущества и слабости должны быть проранжированы в соответствии с их важностью в глазах потребителей.

4. Будьте объективны. Сможете ли вы подкрепить свои заявления доказательствами (цитатами, письмами, статистикой по отрасли, отчетами в прессе, правительственными публикациями, комментариями потребителей)?

5. Помните, что анализ должен быть ориентирован на потребителей, а не внутри организации.

Правило 4. Избегайте пространных и двусмысленных заявлений. Слишком часто SWOT-анализ ослабляется именно из-за того, что в него включают подобные утверждения, которые, скорее всего, ничего не значат для большинства потребителей. Чем точнее формулировки, тем полезнее будет анализ.

Четвертый этап – раскрытие матрицы SWOT-анализа для формирования взаимосвязей.

Таблица

Общая форма SWOT-анализа

Внутренняя среда	Сильные стороны	Слабые стороны
		1.... 2.... 3....
Внешняя среда	Возможности	Угрозы
		1.... 2.... 3....

После того, как конкретный список сильных и слабых сторон организации, а также угроз и возможностей составлен, наступает этап установления связей между ними. Для установления связей составляется матрица SWOT-анализа, которая имеет следующий вид:

Матрица SWOT-анализа

	Возможности	Угрозы
	1.... 2.... 3....	1.... 2.... 3....
Сильные стороны 1.... 2.... 3....	Поле СИВ	Поле СИУ
Слабые стороны 1.... 2.... 3....	Поле СЛВ	Поле СЛУ

Слева выделяется два блока (сильные стороны, слабые стороны), в которых соответственно выписываются все выявленные на первом этапе анализа стороны организации. В верхней части матрица также выделяются два блока (возможности и угрозы), в которые выписываются все выявленные возможности и угрозы. На пересечении блоков образуется четыре поля: СИВ (сильные стороны и возможности); СИУ (сильные стороны и угрозы); СЛВ (слабые стороны и возможности); СЛУ (слабые стороны и угрозы). На каждом из полей исследователь должен расписать все возможные парные комбинации и выделить те, которые должны быть учтены при разработки стратегии поведения организации.

Построение как можно больше наборов парных логических комбинаций на основе предложенного методического приема позволяет ОО получать наиболее полные представления об их положении во внешнем окружении, делать анализ факторов внешней среды комплексным, выявлять проблемы, которые нельзя обнаруживать, если не производить сопоставления таких противоположных начал, как сильные стороны и угрозы, слабые стороны и возможности, что, собственно, и составляет суть SWOT-анализа, намечать пути дальнейшего развития организаций, прибегающих к помощи этого подхода.

В отношении тех пар, которые были выбраны с поля СИВ, следует разрабатывать стратегию по использованию сильных сторон организации для того, чтобы получить отдачу от возможностей, которые появились во внешней среде. Для тех пар, которые оказались на поле СЛВ, стратегия должна быть построена таким образом, чтобы за счет появившихся возможностей попытаться преодолеть имеющиеся в организации слабости. Если пара находится на поле СИУ, то стратегия должна предполагать использование силы организации для устранения угрозы. Наконец, для пар, находящиеся на поле СЛУ, организация должна вырабатывать такую стратегию, которая позволила бы ей как избавиться от сложности, так и попытаться предотвратить нависшую над ней угрозу.

Вырабатывая стратегию, следует помнить, что возможности и угрозы могут переходить в свою противоположность. Так, использованная возможность может стать угрозой, если ее использует конкурент. Или наоборот, удачно предотвращенная угроза

может открыть перед организацией дополнительные возможности в том случае, если конкуренты не смогли устранить эту же угрозу.

Завершающий этап – определение основных направлений развития. Для определения основных направлений развития ОО необходимо, используя полученные данные SWOT-анализа (общая форма и развернутая форма):

1. Составить общий структурированный список мероприятий, которые были сформулированы на предыдущем этапе в 3-х квадрантах.
2. Сформировать критерии для определения наиболее значимых мероприятий.
3. Проранжировать меры по выбранным критериям.
4. Сформировать план реализации намеченных мероприятий.

Для составления общего структурированного списка необходимо собрать воедино все матрицы SWOT-анализа по всем направлениям, если таковые проводились. В качестве критериев могут выступать: значимость для ОО данной сильной или слабой стороны; значимость для ОО данной возможности и угрозы; эффективность мероприятия (результат к затратам); затраты мероприятия и т.д.

Рассматриваемая методика позволяет получить не только перечень сильных и слабых сторон ОО, возможности и угрозы рыночной среды, но и возможные стратегии для учета их при разработке программ развития ОО и ее отдельных направлений деятельности.

Недостаток SWOT-анализа: SWOT-анализ принадлежит к группе так называемых инструктивно-описательных моделей стратегического анализа, которые показывают только общее направление («север, юг, запад, восток»), а конкретную тропинку, скорость движения, транспортное средство и т.д. надо подбирать отдельно. Кроме названного недостатка, имеются и другие. Они заключаются в том, что SWOT-анализ не даёт ответа на следующие вопросы:

- А что будет, если возможности не выполнят ожидания?
- А что будет, если угрозы, наступят самым неподходящим образом?
- А что будет, если конкуренты ослабят сильные стороны?
- А что будет, если слабые стороны станут ещё более слабыми?
- Где же в SWOT-анализе риски?

10. Материально-техническое обеспечение практики

На факультете работает компьютерный класс, в котором обучающиеся могут использовать 22 персональных компьютера, подключенных к сети интернет. Все компьютеры подключены к общеуниверситетской сети; для хранения и предоставления доступа к учебной информации используется один сервер.

Выпускающая кафедра ДСОиПМ располагает специализированным кабинетом **ауд. 401 б** – кабинет педагогического менеджмента. В кабинетах имеется фонд специальной научно-методической литературы, картотека, нормативно-правовые документы, периодические издания и др.

Основной базой практики является выпускающая кафедра ДСОиПМ. В период практики используются фонды кабинетов кафедры, фонды библиотеки ПГУ им. Т.Г. Шевченко.

Используется также материально-техническое обеспечение сторонних организаций образования, которые выступают базами практики в соответствии с приказом и договором.

(1 стр.)

Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра дошкольного, специального образования и педагогического менеджмента

**ОТЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ
ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ**

(ФИО магистранта)

Форма обучения: заочная

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки: Менеджмент в образовании

Сроки прохождения практики:

База прохождения практики:

Руководитель практики:

Тирасполь, 20__

(1 стр., оборотная сторона)

№ п/п	Дата	Вид, форма проведенных мероприятий	Тема мероприятия	Оценка менеджера ОО	Оценка руководителя практики
1				оценка	оценка
				подпись	подпись
2				оценка	оценка
				подпись	подпись
3				оценка	оценка
				подпись	подпись

