

АККОРК

Агентство
по контролю
качества образования
и развитию карьеры

ОТЧЁТ

о результатах внешней оценки основной образовательной
программы 37.03.01 Психология, «Психология управления»
(бакалавриат)

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

Эксперты:
Воробьева А.А.
Нестерова А.А.
Родригес-Искиердо Р.М.
Недошивина М.А.

Менеджер:
Соболева Э.Ю.

Москва – 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ	3
Сильные стороны анализируемой программы	3
Слабые стороны анализируемой программы	4
Основные рекомендации по анализируемой программе	5
Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования	7
КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ	9
1. Оценка уровня сформированности компетенций студентов	9
2. Востребованность выпускников программы со стороны рынка труда	11
Анализ роли и места программы	11
Анализ информационных показателей, представленных вузом (краткие выводы)	11
3. Удовлетворенность заинтересованных сторон результатами обучения	11
Выводы и рекомендации экспертов	12
ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	14
1. Система менеджмента качества образования	14
2. Управление образовательной программой	14
3. Структура, содержание и методы реализации образовательной программы	15
4. Участие работодателей в реализации образовательной программы	16
5. Участие студентов в проектировании и реализации образовательной программы	17
6. Профессорско-преподавательский состав	18
7. Материально-технические и информационные ресурсы программы	18
8. Управление кадровыми, материально-техническими и финансовыми ресурсами программы	19
9. Студенческие сервисы	20
10. Взаимодействие с абитуриентами	22
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ	23

РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

Образовательная программа «Психология управления» реализуется в рамках направления 37.03.01 «Психология» кафедрой психологии Центра гуманитарной подготовки и ведет к присуждению степени бакалавра психологии. Руководство программой осуществляется кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой психологии Васякиным Богданом Сергеевичем.

Дистанционный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен экспертами АККОРК в период с 20 по 21 апреля 2021 года.

Сильные стороны анализируемой программы

1. Наиболее явной сильной стороной программы является вовлеченность в реализацию основной образовательной программы (далее – ООП) работодателей, которые также привлекаются к актуализации программы и приглашаются для проведения образовательных и внеучебных мероприятий по программе. Процедуры участия работодателей в реализации программы описаны в нормативных документах, а их мнение учитывается как при формулировании компетенций, так и построении учебного плана и формировании содержания дисциплин. Работодатели активно содействуют подбору баз практик студентов и трудоустройству выпускников.

2. Сами обучающиеся высоко оценивают качество программы, находят содержание образования полезным и интересным. Структура программы представляется обучающимся адекватной, формирование специфических для программы результатов обучения начинается с младших курсов. У студентов есть возможность влиять на содержание программы, ее структуру и используемые методики. Обучающиеся демонстрируют достаточно высокий уровень развития необходимых компетенций.

3. Преподаватели вовлечены в реализацию программы на личностном уровне, проявляют интерес к студентам и дисциплинам, активно проходят повышение квалификации. К реализации программы привлечены преподаватели-практики, а также работодатели.

4. Программа не требует существенного лабораторного оснащения, что упрощает задачу по достижению высокого качества материально-технического обеспечения (далее – МТО). Материальная база высшего учебного заведения (далее – вуз) в целом (аудиторный фонд, оборудование и др.) и информационное обеспечение находятся на высоком уровне. В рамках программы созданы условия для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и активно используются технологии электронного обучения.

5. В рамках программы проводятся мероприятия, направленные на адаптацию и повышение квалификации молодых и иностранных преподавателей, а также преподавателей-практиков. Широко представлена практика взаимного посещения занятий в целях обмена опытом и самосовершенствования. Внедрена система учета индивидуальных достижений и установления стимулирующих выплат

по итогам оценки достижений. Студенческая оценка является одним из ключевых параметров оценки преподавателей.

6. В образовательной организации действует центр трудоустройства для студентов и выпускников, база вакансий постоянно обновляется. Для студентов проводятся тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме. Внедрены инструменты материальной поддержки студентов (стипендии и гранты, а также прямая материальная помощь). В вузе действуют творческие объединения студентов, предоставлен доступ к объектам инфраструктуры в части спорта, здравоохранения, культурного досуга. Внедрены некоторые студенческие льготы.

7. Для абитуриентов проводятся специальные мероприятия, создана система поддержки талантливых абитуриентов, а также система довузовской подготовки абитуриентов. Студенты, обучающиеся по программе, обладают высоким средним баллом ЕГЭ.

Слабые стороны анализируемой программы

Основными слабыми сторонами программы являются:

1. Недостаточная численность профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) с профильным базовым образованием и/или ученой степенью, что снижает общее качество содержания образования, т.к. не все преподаватели в полной мере владеют специфическими для психологии управления знаниями, умениями и навыками.

2. Перегруженность учебного плана общими психологическими дисциплинами в значительном объеме вместо дисциплин, в большей мере соответствующих профилю программы. Несмотря на выраженный интерес студентов к таким дисциплинам, подобная структура не позволяет выделить больше времени на изучение специализированных дисциплин и формирование специфических компетенций.

3. Профильные профессиональные дисциплины включаются в учебный план довольно поздно, что размывает фокус программы.

4. Программа реализуется в профильном экономическом вузе, в связи с чем на институциональном уровне слабо выражены или отсутствуют некоторые механизмы и процедуры, направленные на удовлетворение потребностей студентов направления «Психология управления», например, доступ к профильным вакансиям, базам практик, стажировкам и иным необходимым для качественного формирования компетенций мероприятиям.

5. При общей удовлетворенности работодателей компетенциями обучающихся по программе наблюдается некоторый дефицит обратной связи от работодателей, отсутствие инициативных предложений по развитию и оптимизации самой программы. Работодатели, с которыми сотрудничает факультет менеджмента, также никак не представлены на сайте кафедры психологии. Нет информации о вакансиях, которые работодатель запрашивает или планирует запросить, нет понимания того, какие специалисты в области психологии управления сегодня актуальны для рынка труда.

6. На сайте программы и сайте кафедры не представлен четкий учебный план программы. Даны презентации таких дисциплин, как «Психология», «Педагогика», «Физиология ВНД», «Психофизиология профессиональной деятельности», в то время как из специализированных программ представлена только дисциплина «Психология менеджмента». С помощью ресурсов сайта абитуриент не может составить представление, в чем специфика программы, какие профессиональные области психологического знания он будет изучать по данной программе ООП, где сможет работать, и какие преимущества есть у данной программы, по сравнению с аналоговыми.

Основные рекомендации по анализируемой программе

1. Сформулировать компетентностную модели выпускника с учетом требований стандартов федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) 3++ и отражение более специфических для данной программы результатов обучения (профессиональных компетенций) для снижения эффекта размытого фокуса ООП на уровне результатов обучения.

2. Расширить пул выпускных квалификационных работ (далее – ВКР) обучающихся, выполняемых в соответствии с заданиями/заказами работодателей для усиления роли работодателей в учебном процессе и формировании у обучающихся компетенций выполнения реальных проектов.

3. Более подробно описать для студентов сферу их будущей профессиональной деятельности в целях повышения осмысленности выбора студентами тех или иных курсов, а также роли и места отдельных дисциплин в ООП.

4. Более оперативно реагировать на обратную связь от студентов в части формирования кадрового состава программы.

5. Расширить количество преподавателей, обладающих профильным базовым образованием/ученой степенью для обеспечения фундаментальной подготовки по программе. В настоящее время акцент сделан на практиков и специалистов с опытом работы, при этом не все преподаватели демонстрируют фундаментальные знания в области психологии на необходимом уровне.

6. Рассмотреть возможность создания специальных аудиторий для проведения занятий, специфических для программы (тренинговые аудитории, аудитории для деловых игр и т.п.) для отработки специфических практических навыков в типичных производственных ситуациях.

7. Расширить перечень вакансий, практик, стажировок и т.п., подходящих именно студентам программы «Психология управления», т.к. большинство возможностей ориентированы на студентов направлений «Экономика» и «Менеджмент».

8. Рассмотреть возможность создания психологической службы университета для оказания помощи студентам вуза в целом, а также создания внутренней базы практик/стажировок для студентов аккредитуемой программы.

9. Рассмотреть возможность оплаты обучения в рассрочку для снятия излишнего напряжения со студентов и их семей, особенно в текущей экономической ситуации.

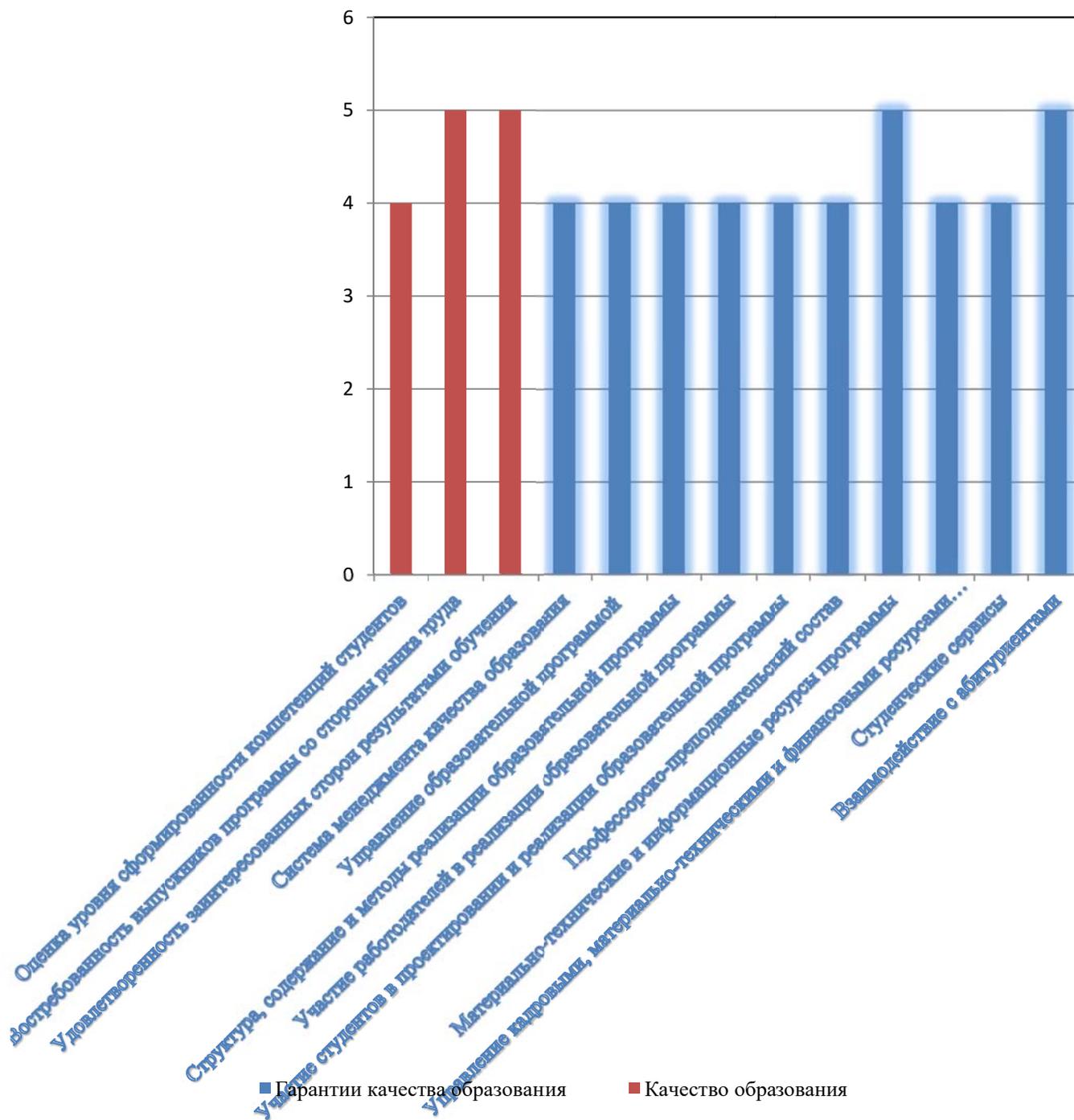
10. Оптимизировать веб-сайт кафедры психологии и веб-сайт программы, где будет отображена полноценная информация об ООП: календарный план реализации программы, рабочий план дисциплин (далее – РПД), формируемые компетенции, возможные варианты трудоустройства, основные дисциплины (наиболее важные для данной ООП), результаты обучения по программе. Кроме того, следует добавить информацию о сотрудничестве с различными организациями по профилю подготовки для усиления узнаваемости и продвижения программы «Психология управления» факультета менеджмента РЭУ им. Плеханова.

11. Усилить взаимное сотрудничество с работодателями не только в плане организации практик, но и в сфере оптимизации программы: участие в создании пула тем ВКР; предложения по добавлению новых востребованных в практике дисциплин и отдельных семинаров, позволяющих повысить компетентность именно в психологии управления; проведение мастер-классов; выездных ознакомительных мероприятий, позволяющих увидеть работу психолога в сфере управления.

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка	
<i>I</i>	<i>Качество результатов обучения</i>		
	1.	Оценка уровня сформированности компетенций студентов	<i>Хорошо</i>
	2.	Востребованность выпускников программы со стороны рынка труда	<i>Отлично</i>
	3.	Удовлетворенность заинтересованных сторон результатами обучения	<i>Отлично</i>
<i>II</i>	<i>Гарантии качества образования:</i>		
	1.	Система менеджмента качества образования	<i>Хорошо</i>
	2.	Управление образовательной программой	<i>Хорошо</i>
	3.	Структура, содержание и методы реализации образовательной программы	<i>Хорошо</i>
	4.	Участие работодателей в реализации образовательной программы	<i>Хорошо</i>
	5.	Участие студентов в проектировании и реализации образовательной программы	<i>Хорошо</i>
	6.	Профессорско-преподавательский состав	<i>Хорошо</i>
	7.	Материально-технические и информационные ресурсы программы	<i>Отлично</i>
	8.	Управление кадровыми, материально-техническими и финансовыми ресурсами программы	<i>Хорошо</i>
	9.	Студенческие сервисы	<i>Хорошо</i>
10.	Взаимодействие с абитуриентами	<i>Отлично</i>	

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

1. Оценка уровня сформированности компетенций студентов

Оценка критерия: Хорошо

В процессе дистанционного визита была проведена прямая оценка компетенций студентов выпускного курса. В проведении прямой оценки принимали участие студенты 4 курса, в количестве 6 человек.

В ходе проведения прямой оценки выпускников были использованы контрольно-измерительные материалы, подготовленные экспертами.

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие:

- Оценка общекультурных (универсальных) компетенций:

ОК-5 — способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.

- Оценка общепрофессиональных компетенций:

ОПК-1 — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

- Оценка профессиональных компетенций («компетентностного ядра»), в том числе компетенций, отражающих потребность (требования) регионального и/или федерального рынка труда, в зависимости от основных потребителей выпускников программы:

ПК-13 — способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

ПК-14 — способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперты использовали следующие контрольно-измерительные материалы:

Кейс «Оценка сотрудников кадрового резерва при отборе кандидатов на руководящие должности».

По результатам проведения прямой оценки компетенций эксперты выявили, что 50% студентов справились с 80% предложенных заданий, 50% студентов выполнили от 50 до 79 % заданий.

Уровень Доля студентов	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
Результаты прямой оценки общекультурных (универсальных) компетенций			
Доля студентов	40%	60%	
Результаты прямой оценки общепрофессиональных компетенций			
Доля студентов	50%	50%	
Результаты прямой оценки профессиональных компетенций («компетентностного ядра»), в том числе компетенций, отражающих потребность (требования) регионального и/или федерального рынка труда, в зависимости от основных потребителей выпускников программы			
Доля студентов	50%	50%	

При проведении оценки качества образования эксперты ознакомились с тремя ВКР, что составило 20% от выпускных работ прошлого года по данному направлению. Эксперты сделали вывод о том, что рассмотренные ВКР соответствуют заявленным ниже требованиям следующим образом:

ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ

№	Объекты оценивания	Комментарии экспертов
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы.	В основном соответствуют
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника.	Соответствуют
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов.	Используют материалы курсовых, но не всегда используют материалы преддипломной практики
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОО.	В большинстве случаев - да
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве.	около 45%
6.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-	Степень использования результатов ВКР в НИД кафедры не высока, около 20-30%

2. *Востребованность выпускников программы со стороны рынка труда* **Оценка критерия: Отлично**

Анализ роли и места программы

1. Потребность региона в выпускниках данного направления стабильная, относительно высокая, особенно в крупных предприятиях, требующих значительного административного персонала и персонала служб по управлению человеческими ресурсами.

2. Образовательная политика органов регионального (муниципального) управления скорее не сказывается на данной программе, но это связано с особенностями региона, нежели с самой программой.

3. В регионе присутствует выраженная конкурентная среда (более 50 вузов), однако особенности региона (значительная численность населения, наличие значительного числа предприятий, которым требуются выпускники и т.п.) нивелирует эффекты конкурентной среды. Важным конкурентным преимуществом программы является статус *вуза, реализующего программу (один из ведущих вузов в сфере подготовки руководящих кадров)*.

Анализ информационных показателей, представленных вузом (краткие выводы)

- Доля контингента студентов, сочетающих обучение в вузе с работой по профилю специальности — ~60%
- Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОО по направлению подготовки (специальности), полученному в результате обучения по ООП — ~83%
- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки в регионе — ~60%
- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки вне региона — ~22%
- Доля выпускников ОО по ООП ВО по отношению к доле выпускников всех остальных вузов региона по ООП — ~1.4%.

Дополнительный материал

По результатам самообследования, проведенного образовательной организацией, представлены данные о распределении выпускников. Данные, представленные ОО, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов.

3. *Удовлетворенность заинтересованных сторон результатами обучения* **Оценка критерия: Отлично**

- Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников программы:

- полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли — 80%

- в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания — 10%

- мало выпускников, компетенции которых соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли — 10%

- не соответствуют требованиям к специалистам данной отрасли — 0%

- Доля контингента выпускников, удовлетворенных результатами обучения — 100%, из них полностью удовлетворены 83%, в целом удовлетворены 17%.

Дополнительный материал

В отчете о самообследовании образовательной организации представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников.

При этом работодатели отметили, что у выпускников недостаточно сформированы компетенции в сфере ИТ и использования информационных технологий в работе психолога в сфере управления.

Это позволяет сделать выводы о необходимости актуализации содержания образования в части подготовки в сфере использования ИТ технологий и рекомендовать пересмотр учебных программ по таким дисциплинам и, при необходимости, включение новых дисциплин в учебный план.

Выводы и рекомендации экспертов

Выводы

В целом выпускники программы являются востребованными на рынке труда, работодатели и сами выпускники удовлетворены результатами обучения.

Студенты выпускного курса в рамках прямой оценки компетенций демонстрируют понимание материала, сформированность навыков анализа типовых ситуаций, владение ключевыми методиками и инструментами профессиональной деятельности, а также способность строить умозаключения, делать выводы, предлагать варианты действий и составлять рекомендации в сфере управления персоналом, с точки зрения психологии управления.

Работодатели удовлетворены включенностью и компетентностью обучающихся по программе, готовы к плодотворному сотрудничеству, дают высокую оценку потенциалу выпускников для практической работы в сфере психологии управления.

В то же время отмечены некоторые слабые стороны программы, а именно:

1. Существенное количество непрофильных для ООП курсов («Физиология высшей нервной деятельности», «Анатомия центральной нервной системы»,

«Основы патопсихологии» и др.) достаточно большого объема в ущерб увеличению объема профильных дисциплин.

2. Дублирование содержательной информации внутри различных дисциплин.
3. Для ранних выпусков — слабо сформированные ИТ-компетенции.

Рекомендации

В части повышения качества обучения можно дать следующие рекомендации:

1. Сократить объемы и/или число дисциплин, не относящихся непосредственно к психологии управления или же предлагать такие курсы в качестве альтернативных элективов, т.к. к ним есть выраженный интерес со стороны студентов. Добавить дисциплины, которые ближе к профилю «Психология управления», например, «Психология управления изменениями», «Психология делового общения», «Управленческое консультирование и коучинг», «Психология воздействия», «Сотеринг», «Экономическая психология», «Психология переговоров», «Психология маркетинга и рекламы», «Психология предпринимательства» и др.

2. Провести комплексный аудит содержания учебных дисциплин в целях выявления дублирующих разделов для последующего устранения их дублирования.

Дополнительный материал

По итогам анкетирования студентов программы образовательной организацией были представлены данные, которые были проверены экспертами во время проведения дистанционного визита. Данные, представленные ОО, были подтверждены экспертами в результате проведения дистанционного визита.

ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

1. Система менеджмента качества образования

Оценка критерия: Хорошо

Сильные стороны программы

1. Система менеджмента качества вуза распространяется на все программы, отражена в документах, доведена до сведения заинтересованных сторон.

2. Мониторинг качества образования осуществляется на институциональном и программном уровнях.

3. Внедрены процедуры сбора обратной связи, на основе которой принимаются реальные управленческие решения.

Рекомендации

В целях повышения эффективности системы менеджмента качества образования можно рекомендовать внедрение более четких описаний процессов для повышения открытости и прозрачности системы через издание соответствующих распорядительных документов (на институциональном уровне).

Дополнительный материал

В ходе проведения дистанционного визита эксперты провели анкетирование (интервьюирование) студентов, преподавателей, сотрудников, работодателей и получили данные, которые позволяют экспертам сделать вывод о том, что система менеджмента качества функционирует на достаточном для обеспечения базовых гарантий качества уровне.

2. Управление образовательной программой

Оценка критерия: Хорошо

Сильные стороны программы

1. Руководство ООП ставит четкие цели развития образовательной программы и демонстрирует пути их достижения.

2. В рамках программы проводится регулярный мониторинг потребностей заинтересованных сторон, результаты анализа оперативно отражаются в содержании ООП.

3. Заинтересованные стороны напрямую привлекаются к управлению программой (в части актуализации).

4. В рамках ООП реализованы процедуры стандартизации учебно-методических материалов, что положительно сказывается на качестве программы.

5. Вся информация о программе оперативно доводится до сведения заинтересованных сторон.

Рекомендации

1. Рекомендовано применить лучшие практики менеджмента качества при проведении анализа и мониторинга хода реализации программы (в настоящее время мониторинг проводится, но критерии оценки представляются недостаточно детализированными и не позволяют принимать более гибкие управленческие решения).

2. Доработать веб-сайты образовательной программы, на которой должна быть представлена четкая и понятная всем стейкхолдером информация об особенностях и методах реализации программы. Например, предоставить студентам более подробную информацию о процедурах проведения практики и контроля за прохождением практики со стороны профессорско-преподавательского состава, а также о критериях отбора научных руководителей для дипломной работы. Эта информация должна быть опубликована на сайте программы. Предоставить абитуриентам и их родителям информацию на сайте о том, где они будут в рамках программы проходить практику, преимущества данной образовательной программы, потенциал трудоустройства после получения квалификации «психолог в сфере управления», возможности стажировок.

3. Структура, содержание и методы реализации образовательной программы

Оценка критерия: Хорошо

Сильные стороны программы

1. Компетентностная модель выпускника включает информационные, коммуникативные, инструментальные компетенции, а также компетенции принятия решений, формулирования суждений и мотивирует к дальнейшему обучению.

2. При формировании компетентностной модели учтены потребности рынка труда, отдельных работодателей и самих студентов.

3. При реализации ООП используются методы активного обучения, в т.ч. деловые игры, дискуссии, тренинговые методики.

4. Практическая подготовка студентов осуществляется на профильных предприятиях.

5. В структуру программы входят как обязательные, так и элективные курсы, а также факультативы.

Рекомендации

1. Формулировка компетентностной модели выпускника с учетом требований стандартов ФГОС 3++ и отражение более специфических для данной программы результатов обучения (профессиональных компетенций) для снижения эффекта размытого фокуса ООП на уровне результатов обучения.

2. К реализации программы побольше привлекать работодателей, а также признанных специалистов-психологов в сфере управления, имеющих практический опыт работы в сфере управления, оценки и развития персонала.

Дополнительный материал

При проведении дистанционного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательной организации учебно-методическими материалами.

Эксперты делают вывод о достаточности и содержательном соответствии материалов заявленным целям и результатам освоения программы.

В ходе дистанционного визита экспертами были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательной организацией для текущего контроля успеваемости. Это позволило сделать экспертам заключение о том, что текущий контроль успеваемости осуществляется систематически, является объективным, позволяет адекватно оценить уровень сформированности компетенций обучающихся и дать им обратную связь относительно их прогресса, а также рекомендации по улучшению их образовательных результатов.

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперты определили, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программе составляет ~35%.

В процессе проведения дистанционного визита были изучены УМК пяти дисциплин. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже. На основании них эксперты делают вывод о том, что интерактивные занятия действительно позволяют сформировать у обучающихся необходимые компетенции, в частности навыки использования методик, технологий и иных инструментов работы в типичных профессиональных ситуациях.

4. Участие работодателей в реализации образовательной программы ***Оценка критерия: Хорошо***

Сильные стороны программы

1. Работодатели активно вовлечены в процесс реализации и актуализации программы, также работодатели приглашаются для проведения образовательных и внеучебных мероприятий по программе.

2. Процедуры участия работодателей в реализации программы описаны в нормативных документах.

3. Мнение работодателей учитывается как при формулировании компетенций, так и построении учебного плана и формировании содержания дисциплин.

4. Работодатели активно содействуют подбору баз практик студентов и трудоустройству выпускников.

Рекомендации

1. Расширить пул ВКР обучающихся, выполняемых в соответствии с заданиями/заказами работодателей для усиления роли работодателей в учебном процессе и формировании у обучающихся компетенций выполнения реальных проектов.

2. Привлекать работодателей к оптимизации самой ООП, добавление новых перспективных проблем, необходимых к изучению в рамках профильных дисциплин, а также новых дисциплин, позволяющих сформировать искомые компетенции в психологии управления.

5. *Участие студентов в проектировании и реализации образовательной программы*

Оценка критерия: Хорошо

Сильные стороны программы

1. Обучающиеся высоко оценивают качество программы, находят содержание образования полезным и интересным.

2. Структура программы представляется обучающимся адекватной, формирование специфических для программы результатов обучения начинается достаточно рано.

3. Студенты в целом понимают цели программы.

4. У студентов есть возможность влиять на содержание программы, ее структуру и используемые методики.

5. По программе организована научная деятельность студентов.

Рекомендации

1. Более подробно описать для студентов сферу их будущей профессиональной деятельности в целях повышения осмысленности выбора студентами тех или иных курсов, а также роли и места отдельных дисциплин в ООП.

2. Более оперативно реагировать на обратную связь от студентов в части формирования кадрового состава программы в целях повышения качества преподавания через конкурсные процедуры. В ходе встречи со студентами были отдельные замечания о том, что не все преподаватели являются специалистами в сфере психологии.

3. В рамках профильных дисциплин большее внимание уделить практическим методикам, задачам, реальным кейсам из профессиональной практики современного психолога в сфере управления и приобретению практического опыта в реальных условиях.

Дополнительный материал

В ходе проведения дистанционного визита эксперты провели встречи со студентами оцениваемой программы. Один из обсуждаемых вопросов – соответствие структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программ – студентов. По результатам встреч эксперты делают вывод о том, что студенты в целом удовлетворены структурой программы, содержанием дисциплин и их набором, а также сроками освоения и объемами дисциплин. Используемые методики представляются студентам адекватными.

По результатам анкетирования, представленного образовательной организацией, результаты которого были подтверждены в ходе дистанционного визита, большая часть студентов считают, что их мнение учитывается при разработке и актуализации учебно-методических материалов (УММ), в т.ч. в программу вводятся новые курсы, существенно актуализируется содержание традиционных курсов, для студентов предусматриваются catch-up механизмы при внедрении новых курсов и/или их существенной актуализации.

В процессе проведения дистанционного визита экспертами было проанализировано участие студентов в органах студенческого самоуправления.

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод об общей удовлетворенности студентов ООП и соответствием заявленного содержания программы ожиданиям и потребностям обучающихся.

6. Профессорско-преподавательский состав **Оценка критерия: Хорошо**

Сильные стороны программы

1. Преподаватели вовлечены в реализацию программы на личностном уровне, проявляют интерес к студентам и дисциплинам.

2. Преподаватели активно проходят повышение квалификации.

3. К реализации программы привлечены преподаватели-практики, а также работодатели.

Рекомендации

1. Расширить количество преподавателей, обладающих профильным базовым образованием/ученой степенью в области психологии управления для обеспечения фундаментальной подготовки по программе.

2. Расширить возможности для повышения квалификации ППС в сфере психологии управления, а также изучения иностранного языка для возможности преподавать некоторые дисциплины на английском языке.

3. Приглашать для чтения профильных дисциплин специалистов-практиков, имеющих опыт работы в сфере психологии управления и консультирования.

4. Расширить возможности для ППС по осуществлению академической мобильности с целью проведения занятий и реализации совместных научных исследований в зарубежных вузах-партнерах.

Дополнительный материал

Научные кружки по программе отсутствуют, научная деятельность студентов выражается в разовых публикациях.

7. Материально-технические и информационные ресурсы программы **Оценка критерия: Отлично**

Сильные стороны программы

1. Программа не требует существенного лабораторного оснащения, что упрощает задачу по достижению высокого качества МТО.
2. Материальная база вуза в целом (аудиторный фонд, оборудование и др.) и информационное обеспечение находятся на весьма высоком уровне.
3. В рамках программы созданы условия для обучения лиц с ОВЗ.
4. В рамках реализации программы активно используются технологии электронного обучения.

Рекомендации

Рассмотреть возможность создания специальных аудиторий для проведения занятий, специфических для программы (тренинговые аудитории, аудитории для деловых игр и т.п.) для отработки специфических практических навыков в типичных производственных ситуациях.

Дополнительный материал

Во время проведения дистанционного визита эксперты провели интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда. Полученные данные позволяют экспертам сделать вывод о высоком качестве аудиторного фонда, МТО в целом и информационного обеспечения программы.

При проведении дистанционного визита в образовательную организацию экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод о достаточной оснащенности лабораторий (информационных технологий), однако можно рекомендовать руководителям программы рассмотреть возможность создания специальных аудиторий для проведения занятий, специфических для программы (тренинговые аудитории, аудитории для деловых игр и т.п.).

8. Управление кадровыми, материально-техническими и финансовыми ресурсами программы

Оценка критерия: Хорошо

Сильные стороны программы

1. В рамках программы проводятся мероприятия, направленные на адаптацию и повышение квалификации молодых и иностранных преподавателей, а также преподавателей-практиков.
2. Широко представлена практика взаимного посещения занятий в целях обмена опытом и самосовершенствования.
3. Внедрена система учета индивидуальных достижений и установления стимулирующих выплат по итогам оценки достижений.
4. Студенческая оценка является одним из ключевых параметров оценки преподавателей.

5. Внедрены практики оценки «360 градусов».

Рекомендации

1. Рекомендуется создать прозрачную процедуру комплексной оценки сотрудников, алгоритм донесения обратной связи по результатам оценки до преподавателей. Выработать четкий алгоритм принятия управленческих решений по результатам данной оценки.

2. Создать возможности для мотивирования ППС путем организации курсов повышения квалификации, возможности совершенствоваться в изучении английского языка. Изыскать возможности для организации стажировок для преподавателей за рубеж и внутри страны с целью повышения квалификации и усиления международного сотрудничества. Мобильность ППС выгодна в двух аспектах: во-первых, преподаватели приобретут опыт ведения занятий на иностранном языке, что, в свою очередь, привлечет больше иностранных студентов; во-вторых, это позволит повысить качество научных работ и количество публикаций на иностранном языке.

Дополнительный материал

В процессе проведения самообследования образовательной организацией были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

В ходе проведения дистанционного визита были проведены интервьюирования (анкетирование) преподавателей, участвующих в реализации программы.

По итогам интервью эксперты делают вывод о достаточной удовлетворенности преподавателей кадровой политикой университета и условиями своей работы.

9. Студенческие сервисы

Оценка критерия: Хорошо

Сильные стороны программы

1. В вузе создан и функционирует центр трудоустройства для студентов и выпускников, база вакансий постоянно обновляется.

2. Для студентов проводятся тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме.

3. Внедрены инструменты материальной поддержки студентов (стипендии и гранты, а также прямая материальная помощь).

4. В Университете функционирует «Центр по воспитательной работе и молодежной политике», который осуществляет многоплановую деятельность с целью наращивания духовно-нравственного, культурно-эстетического, интеллектуального, физического потенциала студентов.

5. В вузе действуют творческие объединения студентов, предоставлен доступ к объектам инфраструктуры в части спорта, здравоохранения, культурного досуга.

6. Внедрены некоторые студенческие льготы.

Рекомендации

1. Расширить перечень вакансий, практик, стажировок и т.п., подходящих именно студентам программы «Психология управления», т.к. большинство возможностей ориентированы на студентов направлений «Экономика» и «Менеджмент».

2. Целесообразно рассмотреть возможность заключения билатеральных соглашений с вузами-партнерами, осуществляющими обучение по программам подготовки в области психологии. Данный шаг позволит не только повысить число студентов, участвующих в международных обменах, но и снизить их учебную нагрузку при включенном обучении и перезачете результатов освоения учебных дисциплин.

3. Рассмотреть возможность создания Психологической службы университета для оказания помощи студентам вуза в целом, а также создания внутренней базы практик/стажировок для студентов аккредитуемой программы. Услуги психологической помощи могут быть востребованы также преподавателями университета.

4. Рассмотреть возможность оплаты обучения в рассрочку для снятия излишнего напряжения со студентов и их семей, особенно в текущей экономической ситуации.

Дополнительный материал

В процессе проведения очного/дистанционного визита экспертам были представлены документы, подтверждающие посещение студентами дополнительных курсов и программ.

Выявлена необходимость расширения партнерской базы университета, факультета и кафедры и включения программ по психологии управления в перечень доступных для обучения по программе международного студенческого обмена. В частности, можно рассмотреть возможность заключения билатерального соглашения с Роттердамским университетом Эразма (Нидерланды), где реализуется программа бакалавриата "International Bachelor in Psychology" (<https://www.eur.nl/en/bachelor/international-bachelor-psychology/study-programme>), которая предполагает специализацию, в том числе, в области организационной психологии и включает соответствующие учебные дисциплины. Стоит отметить, что один из ключевых центров бизнес-обучения в Европе – Роттердамская Школа Бизнеса – также является структурным подразделением Роттердамского университета Эразма.

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о наличии значительного числа студенческих сервисов, но рекомендует рассмотреть возможность улучшения данных сервисов с учетом интересов и потребностей студентов программы «Психология управления».

10. Взаимодействие с абитуриентами

Оценка критерия: Отлично

Сильные стороны программы

1. Для абитуриентов проводятся специальные мероприятия.
2. В вузе создана система поддержки талантливых абитуриентов, а также система довузовской подготовки абитуриентов.
3. Студенты, обучающиеся по программе, обладают высоким средним баллом ЕГЭ.

Рекомендации

Рекомендуется оптимизировать веб-сайт образовательной программы, чтобы информация на сайте дала четкое представление о том, какие профильные дисциплины будут изучаться, в каких сферах может работать психолог службы управления, на каких базах будет проходить практика, в чем отличие данной программы (реализуемой в РЭУ им. Плеханова) от всех других программ.

Дополнительный материал

По результатам анализа документов и интервьюирования руководителей программ эксперты получили информацию о количестве мероприятий, проведенных в течение прошлого учебного года. Всего за год было проведено более 10 мероприятий, из них:

- Дни открытых дверей – 7.
- профориентационные лекции для школьников и обучающихся по бакалаврским программам в рамках проведения недели Психологии.
- проведение для школьников и обучающихся по бакалаврским программам мастер-классов — 2.
- проведение для школьников культурных мероприятий (посещение музеев).

РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

ФИО эксперта: Воробьева Александра Андреевна

Место работы, должность	ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», начальник Управления образовательной политики, доцент кафедры социальной педагогики
Ученая степень, ученое звание	Кандидат психологических наук
Заслуженные звания, степени	
Образование	Социальный педагог (специалист), 2010
Профессиональные достижения	Актуализация системы менеджмента качества РУДН (изложена в соответствующей совместной монографии), руководство процессом международной аккредитации в РУДН, участие в организации создания МООС, запись авторского курса МООС по психологии среды на английском языке, подготовка более 40 выпускников бакалавриата и магистратуры в качестве научного руководителя, наличие публикаций (более 40), в т.ч. в базе Scopus Q1/Q2
Сфера научных интересов	Психология образования, психология личности, методика преподавания в высшей школе, развитие образовательных систем
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	9 лет

ФИО эксперта: Нестерова Альбина Александровна

Место работы, должность	ГОУ ВО МО «Московский государственный областной университет», профессор кафедры социальной психологии, ведущий психолог Британского психологического центра, психолог-практик, эксперт
Ученая степень, ученое звание	доктор психологических наук, доцент
Заслуженные звания, степени	
Образование	«Психолог. Преподаватель психологических дисциплин» (специалитет, 2001)
Профессиональные достижения	Автор более 200 публикаций, в т.ч. учебников и учебных пособий, монографий, статей в журналах, индексируемых в отечественных и международных научных базах. Специалист, психолог-консультант, супервизор, эксперт в области научных и

	прикладных проектов в области психологии образования. Руководитель и участник различных научных и образовательных проектов в сотрудничестве со специалистами из Германии, Великобритании, Республики Казахстан, Республики Беларусь.
Сфера научных интересов	Социальная психология, психологическое консультирование, психология образования, научные исследования в образовании и психологии
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	17 лет

ФИО эксперта: Профессор Д-р Роса Мария Родригес-Искиердо

Место работы, должность	Руководитель программы «Социальная педагогика», координатор аспирантуры по Миграционным исследованиям, профессор кафедры Образования и социальной психологии, профессор в Межкультурном центре коммуникаций в университете имени Пабло де Олавиде; научный сотрудник и профессор в Институте педагогических исследований в Мадриде (Испания) (международный эксперт)
Ученая степень, ученое звание	Доктор психологических наук, профессор

ФИО эксперта: Недошивина Мария Александровна

Место работы, должность	Старший преподаватель кафедры социальной психологии Санкт-Петербургского государственного университета
Ученая степень, ученое звание	Кандидат психологических наук
Заслуженные звания, степени	
Образование	Санкт-Петербургский государственный университет, магистр (Социальная психология и политическая психология), Университет Лейдена, магистр (Социальная и организационная психология)
Профессиональные достижения	Опыт обучения по программе международного студенческого академического обмена в Университете Гронингена (Нидерланды), а также обучения по программе магистратуры в Университете Лейдена (Нидерланды). Проходила стажировку в рамках проекта “ЕСВ Ingenious” по оценке

	<p>эффективности обучения в сфере STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) (Университет Йорка, Великобритания). Автор более 10 научных публикаций.</p>
Сфера научных интересов	<p>Социальная психология, психология здоровья, психология альтруизма</p>
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	<p>Эксперт от студенческого сообщества.</p>