

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский
университет имени Н.И. Пирогова»**

**Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГАОУ ВО РНИМУ им Н.И.Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)**

Институт клинической психологии и социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института

Никишина Вера Борисовна

**Доктор психологических наук,
Профессор**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б.1.В.О.05 Практикум по психоорганизационному консультированию
для образовательной программы высшего образования - программы Специалитета
по направлению подготовки (специальности)
37.05.02 Психология служебной деятельности
направленность (профиль)
Психология безопасности**

Настоящая рабочая программа дисциплины Б.1.В.О.05 Практикум по психоорганизационному консультированию (далее – рабочая программа дисциплины) является частью программы Специалист по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 Психология служебной деятельности. Направленность (профиль) образовательной программы: Психология безопасности.

Форма обучения: очная

Составители:

№	Фамилия, Имя, Отчество	Учёная степень, звание	Должность	Место работы	Подпись
1	Никишина Вера Борисовна	Д-р психол. наук, профессор	Заведующий кафедрой клинической психологии ИКПСР	ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)	
2	Петраш Екатерина Анатольевна	Д-р психол. наук, доцент	Профессор кафедры клинической психологии ИКПСР	ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)	

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № _____ от «__» _____ 20__).

Рабочая программа дисциплины рекомендована к утверждению рецензентами:

№	Фамилия, Имя, Отчество	Учёная степень, звание	Должность	Место работы	Подпись

1	Казарян Мария Юрьевна	канд. психол. наук	Доцент кафедры педагогики и педагогической психологии ИКПСР	ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)	
---	-----------------------	--------------------------	--	---	--

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена советом института Институт клинической психологии и социальной работы (протокол № _____ от «___» _____ 20___).

Нормативно-правовые основы разработки и реализации рабочей программы дисциплины:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – специалитет по специальности 37.05.02 Психология безопасности, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «31» августа 2020 г. No 1137 рук;
2. Общая характеристика образовательной программы;
3. Учебный план образовательной программы;
4. Устав и локальные акты Университета.

© Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи освоения дисциплины

1.1.1. Цель.

Целью освоения учебной дисциплины «Практикум по психоорганизационному консультированию» являются формирование целостной научной системы знаний об основных подходах, методах и методиках проведения психоорганизационного консультирования, а также отработка процесса организационного консультирования на всех этапах его проведения.

1.1.2. Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- Развитие профессионально важных качеств личности, значимых для реализации формируемых компетенций.
- Формирование системных теоретических, научных и прикладных знаний о процессуальной стороне и методическом обеспечении психоорганизационного консультирования; о специфике применения методов психоорганизационного консультирования в зависимости от запроса руководителя организации.
- Формирование и развитие умений и навыков формировать методический инструментарий психоорганизационного консультирования; формулировать проблемные точки организации и подбирать в соответствии с этим стратегию психологической работы с персоналом.
- Формирование опыта практической деятельности в определении целей и задач психоорганизационного консультирования, формировании программы психоорганизационного консультирования с учетом достижений современной отечественной и зарубежной консультативной практики; применения методик психоорганизационного консультирования в психологические сопровождения организаций.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Практикум по психоорганизационному консультированию» изучается в 8, 9 семестре (ах) и относится к части, формируемой участниками образовательного процесса, блока Б.1 дисциплины. Является обязательной дисциплиной.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8.0 з.е.

Для успешного освоения настоящей дисциплины обучающиеся должны освоить следующие дисциплины: Управление конфликтами; Психологическое консультирование; Психология влияния; Расстройства личности и общения; Психологический тренинг; Психология личности; Социальная психология; Методы группового тренинга; Психологическое обеспечение служебной деятельности; Психологическая интервенция: развитие, коррекция, реабилитация; Психология труда; Психология групп; Психология массовых манипуляций.

Знания, умения и опыт практической деятельности, приобретенные при освоении настоящей дисциплины, необходимы для успешного прохождения практик: Преддипломная практика; Исследовательская практика.

1.3. Планируемые результаты освоения дисциплины

Семестр 8

Код и наименование компетенции	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ПК-4 Способность к разработке программ, организации и осуществлению психологической подготовки субъектов служебной деятельности	
ПК-4.ИД2 Обеспечивает реализацию программ по общей, специальной и целевой психологической подготовке субъектов служебной деятельности	Знать: основы работы психолога в рамках психоорганизационного консультирования, в том числе и субъектов служебной деятельности
	Уметь: определять необходимые инструменты консультационной работы психолога в организации, в том числе и в целях подготовки субъектов служебной деятельности
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): подготовки программ психоорганизационного консультирования, реализуемой для субъектов служебной деятельности, с учетом поставленных целей и задач
ПК-5 Способен оказывать психологическую помощь работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам)	
ПК-5.ИД1 Осуществляет психологический анализ и оценку эффективности оказания психологической помощи	Знать: основные методики психоорганизационного консультирования, позволяющие проводить психологический анализ и оценку эффективности оказания психологической
	Уметь: подбирать формы и методы психоорганизационного консультирования в целях психологического анализа и оценки эффективности оказания психологической помощи
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): формирования заключения по итогам психологического анализа и оценки эффективности оказания психологической помощи, проведенного в ходе психоорганизационного консультирования
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.ИД5 Соблюдает принципы	

командообразования, нормы и установленные правила командной работы; как руководитель несет личную ответственность за полученный результат	Знать: особенности проведения тренинговой работы по командообразованию и формированию оптимального климата в трудовом коллективе
	Уметь: формировать программу психологической работы с трудовым коллективом в рамках психоорганизационного консультирования с соблюдением принципов командообразования, норм и правил командной работы
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): определения принципов командообразования, применяемых в процессе психоорганизационного консультирования с персоналом и руководством

Семестр 9

Код и наименование компетенции	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ПК-10 Способность решать задачи кадрового менеджмента в системе служебной деятельности по обеспечению психологической безопасности	
ПК-10.ИД2 Обеспечивает поддержание психологического климата по обеспечению психологической безопасности	Знать: теорию организационного конфликта и закономерности благоприятного социально-психологического климата в коллективе
	Уметь: определять эффективные технологии, способствующие поддержанию психологического климата по обеспечению психологической безопасности
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): учета в психоорганизационном консультировании негативных факторов, представляющих угрозу для благоприятного психологического климата по обеспечению психологической безопасности
ПК-11 Способен осуществлять подготовку межведомственных команд по оказанию психологической помощи субъектам служебной деятельности, а также отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию	
ПК-11.ИД2 Применяет современные технологии работы с информацией,	Знать: современные технологии психоорганизационного консультирования в рамках работы психолога с трудовыми коллективами, в том числе и с межведомственными командами,

базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в сфере обеспечения безопасности	оказывающими психологическую помощь в сфере обеспечения безопасности
	Уметь: применять современные технологии работы с информацией и информационными базами в процессе организационного консультирования
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): использования информационных баз и иных информационных систем в рамках психоорганизационного консультирования
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.ИД5 Соблюдает принципы командообразования, нормы и установленные правила командной работы; как руководитель несет личную ответственность за полученный результат	Знать: особенности взаимоотношений в организации, позволяющих организовывать эффективную командную работу
	Уметь: выстраивать оптимальный стиль взаимодействия в трудовом коллективе организации с учетом принципов и закономерностей командообразования
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): соблюдения принципов, норм и правил командной работы в процессе проведения психоорганизационного консультирования

2.Формы работы обучающихся, виды учебных занятий и их трудоёмкость

Формы работы обучающихся / Виды учебных занятий / Формы промежуточной аттестации		Всего часов	Распределение часов по семестрам	
			8	9
Учебные занятия				
Контактная работа обучающихся с преподавателем в семестре (КР), в т.ч.:		131	67	64
Лекционное занятие (ЛЗ)		32	16	16
Лабораторно-практическое занятие (ЛПЗ)		84	42	42
Коллоквиум (К)		15	9	6
Самостоятельная работа обучающихся в семестре (СРО), в т.ч.:		90	58	32
Подготовка к учебным аудиторным занятиям		90	58	32
Промежуточная аттестация (КРПА), в т.ч.:		11	3	8
Экзамен (Э)		8	0	8
Зачет (З)		3	3	0
Подготовка к экзамену (СРПА)		24	0	24
Общая трудоемкость дисциплины (ОТД)	в часах: ОТД = КР+СРО+КРПА+СРПА	256	128	128
	в зачетных единицах: ОТД (в часах)/32	8.00	4.00	4.00

3. Содержание дисциплины

3.1. Содержание разделов, тем дисциплины

8 семестр

№ п/п	Шифр компетенции	Наименование раздела (модуля), темы дисциплины	Содержание раздела и темы в дидактических единицах
Раздел 1. Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования			
1	УК-3.ИД5, ПК-4.ИД2, ПК-5.ИД1	Тема 1. Организационное консультирование: понятие, проблемы становления	Понятие организационного консультирования. Экспертное, процессное и обучающее консультирование. Особенности выбора оргконсультанта. Предпроектная стадия консультирования. Проектная стадия консультирования. Послепроектная стадия консультирования.
2	УК-3.ИД5, ПК-4.ИД2, ПК-5.ИД1	Тема 2. Модели организационного консультирования	Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России. Профессиональная подготовка и профессиональные компетенции организационных консультантов. Профессиональная модель организационного консультанта-психолога
Раздел 2. Методы работы организационного консультанта			
1	УК-3.ИД5, ПК-4.ИД2, ПК-5.ИД1	Тема 1. Методическое обеспечение организационного консультирования	Три группы методических средств в консультативной практике: технология решения проблем, технология, направленная на освоение эффективных коммуникаций, технология, обеспечивающая личностный рост. Методы работы организационного консультанта. Диагностическое интервью. Групповая дискуссия. Анализ конкретных ситуаций. «Мозговой штурм» (групповой метод генерирования идей). Метод «6–3–5». Метод Mindmap (географическая карта мысли). Метод синектики. Ролевая игра. Эвристические методы. Проективные методы (метафора организации, скульптура организации). Анкетирование. Анализ

			документов. Метод экспертных оценок. SWOT-анализ.
2	УК-3.ИД5, ПК-4.ИД2, ПК-5.ИД1	Тема 2. Технологии организационного консультирования по вопросам корпоративной культуры и вопросов кадровой политики	Сопровождение в решении стратегических вопросов: разработка миссии, стратегического плана развития организации; внедрение эффективной модели управления организацией; организация мероприятий по формированию положительного имиджа компании; развитие корпоративной культуры. Оптимизация системы управления и развития персоналом: разработка и внедрение эффективных технологий мотивации и стимулирования сотрудников; анализ и оценка эффективности деятельности кадровых служб; кадровый аудит; обучение технологиям рекрутинга; проектирование структуры кадровой службы; описание рабочих мест и профессиональных компетенций сотрудников кадровой службы; отбор кандидатов на работу в кадровой службе организации; организация процесса адаптации вновь принятых сотрудников кадровой службы; отбор, оценка и аттестация персонала; формирование программ личного и профессионального роста сотрудников; организация корпоративных событий (event-management). Психологическое консультирование в организации по вопросам организационного поведения (формирование исполнительской дисциплины в организации, взаимодействие с нелояльными сотрудниками); нейролингвистическое программирование в организационном консультировании. Гештальт-подход в организационном консультировании. Стресс-менеджмент; проведение переговоров, публичных выступлений с применением современных психотехнологий. Технология

			работы с заказчиком. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика. Оценка результатов консультирования.
Раздел 3. Социально-психологический тренинг в организации			
1	УК-3.ИД5, ПК-4.ИД2, ПК-5.ИД1	Тема 1. Применение социально-психологического тренинга в организационном консультировании	Место социально-психологического тренинга в организации. Цели социально-психологического тренинга в организации. Тренинги для руководителей («Эффективный руководитель», «Ситуационное лидерство», «Управление проектами»).
2	УК-3.ИД5, ПК-4.ИД2, ПК-5.ИД1	Тема 2. Применение метода тренингов в организационном консультировании	Тренинги командообразования («Формирование клиенториентированной команды», «Интеллектуальное командообразование», «Управление командой»). Формирование эффективных поведенческих умений («Ведение переговоров», «Тайм менеджмент», «Управление конфликтом», «Мотивация персонала»).

9 семестр

№ п/п	Шифр компетенции	Наименование раздела (модуля), темы дисциплины	Содержание раздела и темы в дидактических единицах
Раздел 1. Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования			
1	УК-3.ИД5, ПК-10.ИД2, ПК-11.ИД2	Тема 1. Социально-психологический климат организации	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе. Оптимизация социально-психологического климата организации. Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию. Методы оценки особенностей организационной культуры
2	УК-3.ИД5, ПК-10.ИД2, ПК-11.ИД2	Тема 2. Понятия организационного развития и организационного	Командообразование как метод развития организации. Оценка ролевого поведения в команде Обеспечение сплоченности и совместимости в качестве условий эффективной работы организации.

		стресса в психологическом организационном консультировании	Иерархические уровни анализа организационного поведения. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Организационное развитие. Развитие организации как направление психологического консультирования. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.
Раздел 2. Техники работы с организационными конфликтами			
1	УК-3.ИД5, ПК-10.ИД2, ПК-11.ИД2	Тема 1. Организационный конфликт: понятие, виды, причины.	Классификации конфликтов в организации и организационных конфликтов. Проблемы исследования организационных конфликтов. Основные подходы к изучению причин организационных конфликтов. Основные подходы к работе с организационным конфликтом на разных этапах его развития.
2	УК-3.ИД5, ПК-10.ИД2, ПК-11.ИД2	Тема 2. Понятие и технологии медиации в психоорганизационном консультировании	Техники работы с конфликтами в организации. Переговоры как социально-психологическая техника работы с конфликтами в организации. Медиация как социально-психологическая техника работы с конфликтом в организации.

3.2. Перечень разделов, тем дисциплины для самостоятельного изучения обучающимися

Разделы и темы дисциплины для самостоятельного изучения обучающимися в программе не предусмотрены.

4. Тематический план дисциплины.

4.1. Тематический план контактной работы обучающихся с преподавателем.

№ п /п	Виды учебных занятий / форма промеж. аттестации	Период обучения (семестр) Порядковые номера и наименование разделов. Порядковые номера и наименование тем разделов. Темы учебных занятий.	Количество часов контактной работы	Виды контроля успеваемости	Формы контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
					КП	ОП
1	2	3	4	5	6	7
8 семестр						
Раздел 1. Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования						
Тема 1. Организационное консультирование: понятие, проблемы становления						
1	ЛЗ	Понятие организационного консультирования в современной науке и практике	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Экспертное, процессное и обучающее консультирование. Особенности выбора оргконсультанта. Основные функции консультанта в организации.	3	Т	1	1
3	ЛПЗ	Становление психоорганизационного консультирования: зарубежный и отечественный опыт	3	Т	1	1
4	ЛПЗ	Предпроектная, проектная, послепроектная стадии консультирования	3	Т	1	1
Тема 2. Модели организационного консультирования						
1	ЛЗ	Профессиональная модель организационного консультанта-психолога: профессиональная подготовка и профессиональные компетенции	2	Д	1	

		организационных консультантов				
2	ЛПЗ	Профессиональная модель организационного консультанта-психолога: профессиональная подготовка и профессиональные компетенции организационных консультантов	3	Т	1	1
3	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по разделу 1	3	Р	1	1

Раздел 2. Методы работы организационного консультанта

Тема 1. Методическое обеспечение организационного консультирования

1	ЛЗ	Методические средства в практике оргконсультанта	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Методы работы организационного консультанта: интервью, анкетирование, анализ документации, дискуссионные и игровые методы в организации	3	Т	1	1
3	ЛЗ	Сопровождение в решении стратегических вопросов и оптимизация системы управления и развития персоналом	2	Д	1	
4	ЛПЗ	Разработка миссии, стратегического плана развития организации. Внедрение эффективной модели управления организацией	3	Т	1	1

Тема 2. Технологии организационного консультирования по вопросам корпоративной культуры и вопросов кадровой политики

--	--	--	--	--	--	--

1	ЛПЗ	Организация мероприятий по формированию положительного имиджа компании, развитие корпоративной культуры	3	Т	1	1
2	ЛПЗ	Разработка и внедрение эффективных технологий мотивации и стимулирования сотрудников. Консультирование по вопросам работы кадровой службы	3	Т	1	1
3	ЛЗ	Психологическое консультирование в организации по вопросам организационного поведения: технологии работы оргконсультанта с заказчиком и с проблемой заказчика	2	Д	1	
4	ЛПЗ	Психологическое консультирование в организации по вопросам организационного поведения: технологии работы оргконсультанта с заказчиком и с проблемой заказчика	3	Т	1	1
5	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по разделу 2	3	Р	1	1

Раздел 3. Социально-психологический тренинг в организации

Тема 1. Применение социально-психологического тренинга в организационном консультировании

1	ЛЗ	Социально-психологический тренинг в психоорганизационном консультировании	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Специфика социально психологического тренинга в	3	Т	1	1

		организации				
3	ЛПЗ	Этапы и требования к проведению тренинга в организации	3	Т	1	1
Тема 2. Применение метода тренингов в организационном консультировании						
1	ЛЗ	Тренинги для руководителей организации	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Тренинг «Эффективный руководитель»; «Ситуационное лидерство»; «Управление проектами»; «Управление командой»	3	Т	1	1
3	ЛЗ	Тренинги командообразования и формирования эффективных поведенческих умений	2	Д	1	
4	ЛПЗ	Тренинг «Формирование клиенториентированной команды»; «Интеллектуальное командообразование»	3	Т	1	1
5	ЛПЗ	Тренинг «Тайм менеджмент»; «Мотивация персонала»	3	Т	1	1
6	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по разделу 3	3	Р	1	1
9 семестр						
Раздел 1. Техники консультирования по вопросам социально-психологического климата в коллективе и командообразования						
Тема 1. Социально-психологический климат организации						
1	ЛЗ	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Оптимизация социально-психологического климата организации	3	Т	1	1
3	ЛПЗ	Корпоративная культура и	3	Т	1	1

		мероприятия по ее развитию				
4	ЛЗ	Командообразование как метод развития организации	2	Д	1	
5	ЛПЗ	Оценка ролевого поведения в команде эффективной работы организации	3	Т	1	1
6	ЛПЗ	Обеспечение сплоченности и совместимости в организации	3	Т	1	1

Тема 2. Понятия организационного развития и организационного стресса в психологическом организационном консультировании

1	ЛЗ	Развитие организации как направление психологического консультирования	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Организационное развитие. Организационный стресс	3	Т	1	1
3	ЛЗ	Модели принятия организационных решений	2	Д	1	
4	ЛПЗ	Модели принятия организационных решений	3	Т	1	1
5	ЛПЗ	Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений	3	Т	1	1
6	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по разделу 4	3	Р	1	1

Раздел 2. Техники работы с организационными конфликтами

Тема 1. Организационный конфликт: понятие, виды, причины.

1	ЛЗ	Классификации конфликтов в организации и организационных конфликтов	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Проблемы исследования организационных конфликтов. Основные подходы к изучению причин организационных конфликтов	3	Т	1	1

3	ЛЗ	Основные подходы к работе с организационным конфликтом на разных этапах его развития	2	Д	1	
4	ЛПЗ	Основные подходы к работе с организационным конфликтом на разных этапах его развития	3	Т	1	1
5	ЛПЗ	Техники работы с конфликтами в организации	3	Т	1	1
6	ЛПЗ	Техника ведения переговоров	3	Т	1	1
7	ЛПЗ	Консультирование по вопросам ведения переговоров	3	Т	1	1

Тема 2. Понятие и технологии медиации в психоорганизационном консультировании

1	ЛЗ	Медиация как социально-психологическая техника работы с конфликтом в организации	2	Д	1	
2	ЛПЗ	Особенности медиации в организации	3	Т	1	1
3	ЛПЗ	Отработка навыков медиации в психоорганизационном консультировании	3	Т	1	1
4	ЛЗ	Обратная связь и анализ результатов в психоорганизационном консультировании	2	Д	1	
5	К	Текущий рубежный (модульный) контроль по разделу 5	3	Р	1	1

Текущий контроль успеваемости обучающегося в семестре осуществляется в формах, предусмотренных тематическим планом настоящей рабочей программы дисциплины.

Формы проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся /виды работы обучающихся

№ п/п	Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (ФТКУ)	Виды работы обучающихся
-------	---	-------------------------

		(ВРО)
1	Контроль присутствия (КП)	Присутствие
2	Опрос письменный (ОП)	Выполнение задания в письменной форме

4.2. Формы проведения промежуточной аттестации

8 семестр

- 1) Форма промежуточной аттестации - Зачет
- 2) Форма организации промежуточной аттестации -Контроль присутствия, Опрос устный

9 семестр

- 1) Форма промежуточной аттестации - Экзамен
- 2) Форма организации промежуточной аттестации -Контроль присутствия, Опрос устный, Решение практической (ситуационной) задачи

5. Структура рейтинга по дисциплине

5.1. Критерии, показатели проведения текущего контроля успеваемости с использованием балльно-рейтинговой системы.

Рейтинг по дисциплине рассчитывается по результатам текущей успеваемости обучающегося. Тип контроля по всем формам контроля дифференцированный, выставляются оценки по шкале: "неудовлетворительно", "удовлетворительно", "хорошо", "отлично". Исходя из соотношения и количества контролей, рассчитываются рейтинговые баллы, соответствующие системе дифференцированного контроля.

8 семестр

Виды занятий		Формы текущего контроля успеваемости/виды работы		Кол-во контролей	Макс. кол-во баллов	Соответствие оценок рейтинговым баллам ***				
						ТК	ВТК	Отл.	Хор.	Удовл.
Лабораторно-практическое занятие	ЛПЗ	Опрос письменный	ОП	14	154	В	Т	11	8	4
Коллоквиум	К	Опрос письменный	ОП	3	420	В	Р	140	94	47
Сумма баллов за семестр					574					

9 семестр

Виды занятий		Формы текущего контроля успеваемости /виды работы		Кол-во контролей	Макс. кол-во баллов	Соответствие оценок рейтинговым баллам ***				
						ТК	ВТК	Отл.	Хор.	Удовл.
Лабораторно-практическое занятие	ЛПЗ	Опрос письменный	ОП	14	154	В	Т	11	8	4
		Решение практической (ситуационной) задачи	РЗ	0	0	В	Т	11	8	4
Коллоквиум	К	Опрос письменный	ОП	2	280	В	Р	140	94	47
Сумма баллов за семестр					434					

5.2. Критерии, показатели и порядок промежуточной аттестации обучающихся с использованием балльно-рейтинговой системы. Порядок перевода рейтинговой оценки обучающегося в традиционную систему оценок

Порядок промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине (модулю) в форме зачёта

По итогам расчета рейтинга по дисциплине в 8 семестре, обучающийся может быть аттестован по дисциплине без посещения процедуры зачёта, при условии:

Оценка	Рейтинговый балл
Зачтено	342

Порядок промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине (модулю) в форме экзамена

По итогам расчета рейтинга по дисциплине в 9 семестре, обучающийся может быть аттестован с оценками «отлично» (при условии достижения не менее 90% баллов из возможных), «хорошо» (при условии достижения не менее 75% баллов из возможных), «удовлетворительно» (при условии достижения не менее 60% баллов из возможных) и сданных на оценку не ниже «удовлетворительно» всех запланированных в текущем семестре рубежных контролей без посещения процедуры экзамена. В случае, если обучающийся не согласен с оценкой, рассчитанной по результатам итогового рейтинга по дисциплине, он обязан пройти промежуточную аттестацию по дисциплине в семестре в форме экзамена в порядке, предусмотренном рабочей программой дисциплины и в сроки, установленные расписанием экзаменов в рамках экзаменационной сессии в текущем семестре. Обучающийся заявляет о своем желании пройти промежуточную аттестацию по дисциплине в форме экзамена не позднее первого дня экзаменационной сессии, сделав соответствующую отметку в личном кабинете по соответствующей дисциплине. В таком случае, рейтинг, рассчитанный по дисциплине не учитывается при процедуре промежуточной аттестации. По итогам аттестации обучающийся может получить любую оценку из используемых в учебном процессе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка	Рейтинговый балл
Отлично	900
Хорошо	750
Удовлетворительно	600

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Примеры практических (ситуационных) задач для подготовки к промежуточной аттестации

Ситуационная задача №1.

Организация планирует выпустить новую упаковку для своей продукции. Психолог консультирует организацию на этапе генерирования идей.

Вопросы

1. Какие методы генерирования идей целесообразно предложить?
2. Предложите схему организационного консультирования.
3. Обоснуйте применение выбранных инструментов консультирования.

Ситуационная задача №2.

Психолог предлагает деловую игру для оценки качества выполнения профессиональной деятельности сотрудников организации.

Вопросы

1. Предположите возможные цели и задачи деловой игры.
2. Предложите схему организационного консультирования.
3. Разработайте план и этапы игры.

Ситуационная задача №3.

В одном из отделов организации происходит травля одного из сотрудников в коллективе.

Вопросы

1. Предположите причины и последствия данного явления.
2. Постройте схему психоорганизационного консультирования.
3. Обоснуйте применение выбранных методов и методик консультирования.

8 семестр

Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации в форме зачёта

1. Понятие психоорганизационного консультирования.
2. Экспертное, процессное и обучающее консультирование.
3. Особенности выбора оргконсультанта.
4. Предпроектная стадия консультирования.
5. Проектная стадия консультирования.
6. Послепроектная стадия консультирования.
7. Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России.
8. Профессиональная подготовка и профессиональные компетенции организационных консультантов.

9. Профессиональная модель организационного консультанта-психолога.
10. Методические средства в консультативной практике оргконсультанта.
11. Диагностическое интервью.
12. Групповая дискуссия.
13. Анализ конкретных ситуаций.
14. «Мозговой штурм» (групповой метод генерирования идей).
15. Метод «6–3–5».
16. Метод Mindmap (географическая карта мысли).
17. Метод синектики.
18. Ролевая игра.
19. Эвристические методы.
20. Проективные методы (метафора организации, скульптура организации).
21. Анкетирование.
22. Анализ документов.
23. Метод экспертных оценок.
24. SWOT-анализ.

25. Сопровождение в решении стратегических вопросов.
26. Оптимизация системы управления и развития персоналом.
27. Анализ и оценка эффективности деятельности кадровых служб.
28. Формирование программ личного и профессионального роста сотрудников.
29. Психологическое консультирование в организации по вопросам организационного поведения.
30. Нейролингвистическое программирование в организационном консультировании.
31. Гештальт-подход в организационном консультировании.
32. Стресс-менеджмент; проведение переговоров, публичных выступлений с применением современных психотехнологий.
33. Технология работы оргконсультанта с заказчиком.
34. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика.
35. Оценка результатов консультирования.
36. Место социально-психологического тренинга в организации.
37. Цели социально-психологического тренинга в организации.
38. Тренинги для руководителей.
39. Тренинги командообразования.

40. Формирование эффективных поведенческих умений.

Зачетный билет для проведения зачёта

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский
университет
имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)

Зачетный билет № _____

для проведения зачета по дисциплине Б.1.В.О.05 Практикум по психоорганизационному
консультированию
по программе Специалитета
по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 Психология служебной
деятельности
направленность (профиль) Психология безопасности

1. Проектная стадия консультирования.

2. Тренинги командообразования.

Заведующий Никишина Вера Борисовна
Кафедра клинической психологии ИКПСР

9 семестр

Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации в форме экзамена

1. Понятие психоорганизационного консультирования.
2. Экспертное, процессное и обучающее консультирование.
3. Особенности выбора оргконсультанта.

4. Предпроектная стадия консультирования.
5. Проектная стадия консультирования.
6. Послепроектная стадия консультирования.
7. Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России.
8. Профессиональная подготовка и профессиональные компетенции организационных консультантов.
9. Профессиональная модель организационного консультанта-психолога.
10. Методические средства в консультативной практике оргконсультанта.
11. Диагностическое интервью.
12. Групповая дискуссия.
13. Анализ конкретных ситуаций.
14. «Мозговой штурм» (групповой метод генерирования идей).
15. Метод «6–3–5».
16. Метод Mindmap (географическая карта мысли).
17. Метод синектики.
18. Ролевая игра.

19. Эвристические методы.
20. Проективные методы (метафора организации, скульптура организации).
21. Анкетирование.
22. Анализ документов.
23. Метод экспертных оценок.
24. SWOT-анализ.
25. Сопровождение в решении стратегических вопросов.
26. Оптимизация системы управления и развития персоналом.
27. Анализ и оценка эффективности деятельности кадровых служб.
28. Формирование программ личного и профессионального роста сотрудников.
29. Психологическое консультирование в организации по вопросам организационного поведения.
30. Нейролингвистическое программирование в организационном консультировании.
31. Гештальт-подход в организационном консультировании.
32. Проведение переговоров, публичных выступлений с применением современных психотехнологий.
33. Технология работы оргконсультанта с заказчиком.

34. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика.
35. Оценка результатов консультирования.
36. Место социально-психологического тренинга в организации.
37. Цели социально-психологического тренинга в организации.
38. Тренинги для руководителей.
39. Тренинги командообразования.
40. Формирование эффективных поведенческих умений.
41. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.
42. Оптимизация социально-психологического климата организации.
43. Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию.
44. Методы оценки особенностей организационной культуры
45. Командообразование как метод развития организации.
46. Оценка ролевого поведения в команде
47. Обеспечение сплоченности и совместимости в качестве условий эффективной работы организации.
48. Иерархические уровни анализа организационного поведения.

49. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда.
50. Организационное развитие. Развитие организации как направление психологического консультирования.
51. Организационный стресс и стресс-менеджмент.
52. Модели принятия организационных решений.
53. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.
54. Классификации конфликтов в организации и организационных конфликтов.
55. Проблемы исследования организационных конфликтов.
56. Основные подходы к изучению причин организационных конфликтов.
57. Основные подходы к работе с организационным конфликтом на разных этапах его развития.
58. Техники работы с конфликтами в организации.
59. Переговоры как социально-психологическая техника работы с конфликтами в организации.
60. Медиация как социально-психологическая техника работы с конфликтом в организации.

Экзаменационный билет для проведения экзамена

--

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский
университет
имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)
Экзаменационный билет № _____

для проведения экзамена по дисциплине Б.1.В.О.05 Практикум по
психоорганизационному консультированию
по программе Специалитета
по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 Психология служебной
деятельности
направленность (профиль) Психология безопасности

1. Профессиональная подготовка и профессиональные компетенции организационных консультантов.
2. Оптимизация социально-психологического климата организации.
3. Ситуационная задача

Руководитель отдела обратился к психологу с запросом: претенденты на вакансию обязательно должны пройти тест на стрессоустойчивость..

Вопросы:

1. Обоснуйте целесообразность организационного консультирования в данной ситуации.
2. Предложите план организационного консультирования по данному запросу.
3. Обоснуйте применение выбранных методов и методик.

Заведующий Никишина Вера Борисовна
Кафедра клинической психологии ИКПСР

7. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины

Для подготовки к занятиям лекционного типа обучающийся должен

Внимательно прочитать материал предыдущей лекции; ознакомиться с учебным материалом по учебнику, учебным пособиям, а также электронным образовательным ресурсам с темой прочитанной лекции; внести дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; записать возможные вопросы, которые следует задать преподавателю по материалу изученной лекции.

Для подготовки к занятиям лабораторно-практического типа обучающийся должен

Внимательно изучить теоретический материал по конспекту лекции, учебникам, учебным пособиям, а также электронным образовательным ресурсам; подготовиться к выступлению на заданную тему; выполнить письменную работу; подготовить доклад, презентацию.

Для подготовки к коллоквиуму обучающийся должен

Изучить учебный материал по разделу дисциплины или отдельным значимым учебным вопросам, по которым будет осуществляться опрос.

При подготовке к зачету необходимо

Изучить учебный материал по наиболее значимым темам и (или) разделам дисциплины в семестре.

При подготовке к экзамену необходимо

Изучить учебный материал по наиболее значимым темам и (или) разделам дисциплины в семестре.

Самостоятельная работа студентов (СРС) включает в себя

Закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям, текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации.

Выполнение домашних заданий осуществляется в форме:

- работы с учебной, учебно-методической и научной литературой, электронными образовательными ресурсами (например, просмотр видеолекций или учебных фильмов), конспектами обучающегося: чтение, изучение, анализ, сбор и обобщение информации, её конспектирование;
- решения задач, выполнения письменных заданий и упражнений;
- подготовки слайдов, выполнения иных практических заданий;
- подготовки тематических сообщений и выступлений;
- выполнения письменных контрольных работ.

8. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень литературы по дисциплине:

№ п /п	Наименование, автор, год и место издания	Используется при изучении разделов	Количество экземпляров в библиотеке	Электронный адрес ресурсов
1	2	3	4	5
1	Психиатрия детского возраста: психопатология развития: учебник, Исаев Д. Н., 2013	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://e.lanbook.com /book/59806
2	Психотерапия в практике: технология психотерапевтического процесса, Павлов И. С., 2020	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта	0	https://www. iprbookshop.ru/110005. html

		Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования		
3	Медицинская сексология и психотерапия сексуальных расстройств, Доморацкий В. А., 2020	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www.iprbookshop.ru/110102.html
4	Введение в системную семейную психотерапию, Варга А. Я., 2019	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www.iprbookshop.ru/88313.html
5	Арт-терапия: учебное пособие, Никитин В. Н., 2014	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по	0	https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893534238.html

		вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования		
6	Современная клиническая арт-терапия: учебное пособие, Копытин А. И., 2015	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893534375.html
7	Артпедагогика и арттерапия в специальном и инклюзивном образовании: учебник для вузов, Медведева Е. А., 2023	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы	0	https://urait.ru/book/artpedagogika-i-artterapiya-v-specialnom-i-inklyuzivnom-obrazovanii-515317

		работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования		
8	Психология бизнестических семейных отношений: монография, Айгумова З. И., 2016	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www. iprbookshop.ru/58189. html
9	Психологическое консультирование: учебник для вузов, Немов Р. С., 2023	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://urait.ru/book /psihologicheskoe- konsultirovanie-510719
10	Основы психологического	Социально- психологический тренинг в	0	https://www. studentlibrary.ru/book

	консультирования: учебник, Ишкова М. А., 2020	организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования		/ISBN97859765242791. html
11	Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие для вузов, Почебут Л. Г., 2023	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://urait.ru/book /kross-kulturnaya-i- etnicheskaya- psihologiya-510841
12	Организационная психология: учебник для вузов, Свенцицкий А. Л., 2023	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с	0	https://urait.ru/book /organizacionnaya- psihologiya-530957

		организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования		
13	Организационная психология: модульный курс, Мандель Б. Р., 2020	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www. studentlibrary.ru/book /ISBN9785976524385. html
14	Дистанционные образовательные технологии. Планирование и организация учебного процесса: учебно- методическое пособие, Карпов А. С., 2015	Социально- психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально- психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www. iprbookshop.ru/33839. html

15	Психологическое благополучие субъектов инклюзивного образования: учебно-методическое пособие, Семенова Л. Э., 2019	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www.iprbookshop.ru/84679.html
16	Психология социальной работы: содержание и методы психосоциальной практики, Фирсов М. В., Шапиро Б. Ю., 2023	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования Методы работы организационного консультанта	0	https://urait.ru/book/psihologiya-socialnoy-raboty-soderzhanie-i-metody-psihsocialnoy-praktiki-510758
17	Психология развития субъекта образовательной и профессиональной среды: коллективная монография, Лукьянова М. В., 2017	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и	0	https://www.iprbookshop.ru/83202.html

		командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования		
18	Организация и планирование исследовательской работы: учебное пособие, Зыкова Е. В., Островский О. В., Веровский В. Е., 2020	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www.books-up.ru/ru/read/organizaciya-i-planirovanie-issledovatelskoj-raboty-12509267/
19	Клиническая психология: учебник для вузов, Карвасарский Б. Д., 2019	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона	0	https://ibooks.ru/bookshelf/376857/reading

		психоорганизационного консультирования		
20	Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебное пособие, Майборода Т. А., 2016	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www.iprbookshop.ru/66041.html
21	Психотерапия детей и подростков: учебное пособие, Самыгин С. И., Колесникова Г. И., 2012	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования	0	https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222192535.html
22	Общая психотерапия: учебное пособие, Кондрашенко В. Т., Донской Д. И., Игумнов С. А., 2012	Социально-психологический тренинг в организации Техники консультирования по вопросам с социально-	0	https://www.iprbookshop.ru/20234.htm

	психологического климата в коллективе и командообразования Техники работы с организационными конфликтами Методы работы организационного консультанта Процессуальная сторона психоорганизационного консультирования		
--	---	--	--

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
2. Полнотекстовая коллекция ведущих журналов по биомедицинским исследованиям «Pub Med» <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
3. Электронная библиотечная система РНИМУ <https://library.rsmu.ru/resources/e-lib/els/>
4. ГАРАНТ <https://www.garant.ru/>
5. Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>
6. Каталог национальных стандартов <https://www.gost.ru/portal/gost/home/standarts/catalognational>
7. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
8. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com/>
9. ЭБС «Букап» <https://www.books-up.ru/>
10. ЭБС «Консультант студента» www.studmedlib.ru
11. Консультант студента <https://www.studentlibrary.ru/>
12. ЭБС «IPR BOOKS» <https://www.iprbookshop.ru/>
13. Реферативная и аналитическая база научных публикаций и цитирования издательства Elsevier «Scopus» <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic&zone=header&origin=#basic>
14. Аналитическая и цитатная база данных журнальных статей компании Thomson Reuters «Web of Science» <https://clarivate.com/>
15. Платформа Health Psychology <https://www.apa.org/pubs/journals/hea/>
16. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
17. Фундаментальная библиотека Института научной информации по общественным наукам РАН <http://inion.ru/>
18. Проект Научной библиотеки МГУ КиберЛенинка <https://cyberleninka.ru/>
19. Научная библиотека Московского государственного университета <https://nbmg.ru/>

20. Федеральная электронная медицинская библиотека <https://femb.ru/>
21. Главный внештатный специалист по медицинской психологии министерства здравоохранения российской федерации. Методические (клинические) рекомендации http://psyrus.ru/med_psy/klinicheskie-rekomendatsii/
22. Российское психологическое общество. Официальный сайт профессиональной корпорации психологов России <https://psyrus.ru/>
23. Министерство здравоохранения Российской Федерации <https://minzdrav.gov.ru/>
24. Министерство образования и науки Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
25. Всемирная организация здравоохранения <https://www.who.int/ru>
26. Платформа Health Psychology <https://www.apa.org>

8.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при наличии)

1. Автоматизированный информационный комплекс «Цифровая административно-образовательная среда РНИМУ им. Н.И. Пирогова»
2. Система управления обучением
3. MTS Link
4. Office Standard/ Professional Plus 2010 with SP1, дог. № 65164326 от 08.05.2015 (32 шт.), АО «СофтЛайн Трейд», срок действия лицензии: бессрочно
5. Adobe Reader, [get/adobe.com/ru/reader/otherversions](http://get.adobe.com/ru/reader/otherversions), (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
6. Mozilla Firefox, Mozilla Public License, www.Mozilla.org/MPL/2.0, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
7. Adobe Flash Player, [get/adobe.com/ru/flashplayer/otherversions](http://get.adobe.com/ru/flashplayer/otherversions), (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
8. Google Chrom, www.google.ru/intl/ru/chrom/browser/privacy/eula_text.html, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
9. 7-Zip, GNU Lesser General Public License, www.gnu.org/licenses/lgpl.html, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
10. FastStone Image Viewer, GNU Lesser General Public License, (32 шт.), срок действия лицензии: бессрочно
11. Windows 8.1 Enterprise Windows 8.1 Professional, дог. № 65162986 от 08.05.2015, (32 шт.), АО «СофтЛайн Трейд», срок действия лицензии: бессрочно

8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), как на территории Университета, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда университета обеспечивает:

- доступ к учебному плану, рабочей программе дисциплины, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе дисциплины;

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

Университет располагает следующими видами помещений и оборудования для материально-технического обеспечения образовательной деятельности для реализации образовательной программы дисциплины (модуля):

№ п /п	Наименование оборудованных учебных аудиторий	Перечень специализированной мебели, технических средств обучения
1	Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная мультимедийными и иными средствами обучения	Стулья, Столы, Экран для проектора, Проектор мультимедийный
2	Учебные аудитории для проведения промежуточной аттестации	Стулья, Столы
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации	учебная мебель (столы, стулья), компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения (состав определяется в рабочей программе дисциплины и подлежит обновлению при необходимости). Библиотечный фонд укомплектован

печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочей программе дисциплины, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочей программе дисциплины и подлежит обновлению (при необходимости).

Обучающиеся из числа инвалидов обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Приложение 1
к рабочей программе
дисциплины (модуля)

Сведения об изменениях в рабочей программе дисциплины (модуля)

_____ для образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата/специалитета /магистратуры (оставить нужное) по направлению подготовки (специальности) (оставить нужное) _____ (код и наименование направления подготовки (специальности)) направленность (профиль) « _____ » на _____ учебный год.

Рабочая программа дисциплины с изменениями рассмотрена и одобрена на заседании кафедры _____ (Протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____).

Заведующий кафедрой _____ (подпись)
_____ (Инициалы и фамилия)

Приложение 2
к рабочей программе
дисциплины (модуля)

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Сокращённое наименование	
Контроль присутствия	Присутствие	КП
Опрос письменный	Опрос письменный	ОП

Виды учебных занятий и формы промежуточной аттестации

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Сокращённое наименование	
Лекционное занятие	Лекция	ЛЗ
Лабораторно-практическое занятие	Лабораторно-практическое	ЛПЗ
Коллоквиум	Коллоквиум	К
Экзамен	Экзамен	Э
Зачет	Зачет	З

Виды контроля успеваемости

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Сокращённое наименование	
Текущий дисциплинирующий контроль	Дисциплинирующий	Д
Текущий тематический контроль	Тематический	Т
Текущий рубежный контроль	Рубежный	Р
Промежуточная аттестация	Промежуточная аттестация	ПА