

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Есауленко Игорь Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.09.2023 15:17:54
Уникальный идентификатор документа:
691eebef92031be66ef61648f07535a7e2da8356

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ П.Н. БУРДЕНКО» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ
Декан лечебного факультета
профессор д.м.н. О.Н. Красноруцкая

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Организационная психология»**

для специальности 37.05.01 Клиническая психология

форма обучения **очная**

факультет **лечебный**

кафедра **психологии и поведенческой медицины**

курс **2**

семестр **III**

лекции **4 часа**

практические занятия **36 часов**

самостоятельная работа **29 часов**

зачет **3 часа в 3 семестре**

всего часов **72 часа (2 ЗЕ)**

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденного Приказом Министра науки и высшего образования Российской Федерации от «26» мая 2020 г. №683 (Далее– ФГОСВО (3++)).

Рабочая программа по дисциплине «Психология и поведенческая медицина» обсуждена на заседании кафедры Психологии и поведенческой медицины ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко 10.04.2023г. (протокол №6)

Рецензент:

Доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной психологии ТГУ им. Г.Р. Державина Н.А. Коваль

Программа одобрена на заседании ЦМК по координации преподавания специальности «Лечебное дело» от 31.05.2023 года, протокол № 5.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: формирование системы знаний об организации, необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.

Задачи:

- формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации;
- освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур, с миссией и культурой организации;
- изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к блоку Б1 базовой части образовательной программы высшего образования по направлению «Клиническая психология»; изучается в третьем семестре.

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки (представленные в таблице), формируемые предшествующими дисциплинами: общая психология, педагогика, профессиональная этика клинического психолога.

№	Наименование дисциплины	Знания	Умения	Навыки
1	Общая психология	- основные физико-химические процессы молекулярного, клеточного, тканевого и органного уровней; - законы генетики, закономерности наследственности и изменчивости в индивидуальном развитии как основы понимания патогенеза и этиологии наследственных и мультифакториальных заболеваний человека.	-устанавливать связи между теоретическим и эмпирическим уровнями познания психической активности человека; применять общепсихологические знания о познавательной, эмоциональной, мотивационно-волевой сферах личности в целях понимания, постановки и разрешения профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности;	-владеть категориальным аппаратом психологической науки для реализации различных целей профессиональной деятельности (научно-исследовательской, практической, преподавательской, просветительской); основами профессионального мышления психолога, позволяющими осознавать окружающую действительность с позиции общепсихологического знания; информацией о современном

			анализировать собственную профессиональную деятельность и возможные пути профессионального само-развития, в том числе основания для выбора дальнейшего образовательного маршрута	состоянии и актуальных проблемах общепсихологических исследований психического мира человека.
3	Психология развития и возрастная психология	- особенности строения психики и закономерности её развития в онтогенезе; - методы диагностики развития, общения и деятельности детей на разных возрастных этапах, особенности строения психики и закономерности ее развития в онтогенезе.	- взаимодействовать с детьми и подростками, применять методы диагностики развития, общения и деятельности детей на разных возрастных этапах; - применять знания индивидуальных особенностей детей и подростков; - определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии.	- владеть навыками осмысления и критического анализа научной информации, взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса; - владеть навыками определения актуальных задач исследования, формирования программы исследования в соответствии с задачами определенного периода онтогенеза.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Номер компетенции	Краткое содержание и характеристика (обязательного)	Индекс достижения	Результаты образования
-------------------	---	-------------------	------------------------

	порогового уровня сформированности компетенций		
1	2	3	4
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1УК-3 Проявляет лидерство в планировании и осуществлении профессиональной деятельности, в постановке целей, в побуждении других к достижению поставленных целей	Знать: место, роль и значение профессионального общения в системе психологического знания и психологических методов в практической психологии Уметь: грамотно использовать навыки убеждения и поддержки людей в процессе взаимодействия Владеть: способностью формировать суждения о значении и последствиях своей профессиональной деятельности с учётом социальных, профессиональных и этических позиций
		ИД-2УК-3 Вырабатывает командную стратегию для выполнения практических задач	Знать: свои возможности и ограничения во взаимодействии с другими людьми. Уметь: осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи; Владеть: самоанализом организации деятельности при проведении тренингового занятия с использованием изучаемых методов работы
		ИД-3УК-3 Распределяет задания и добивается их исполнения реализуя	Знать: основные методы планирования работы в команде, индивидуально-

		основные функции управления	<p>психологические особенности личности</p> <p>Уметь: анализировать полученные данные</p> <p>Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): опытом диагностики личностных ресурсов и их использования для достижения целей в профессиональной деятельности, профессиональных ситуаций.</p>
		ИД-4УК-3 Формулирует, аргументирует, отстаивает свое мнение и общие решения, несет личную ответственность за результаты	<p>Знать: роль коммуникаций в организациях, критерии коммуникативного взаимодействия внутри команды</p> <p>Уметь: проводить диагностические процедуры с персоналом организации</p> <p>Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): навыками коммуникативных технологий (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого)</p>
		ИД-5УК-3 Умеет разрешать конфликты на основе согласования позиций и учета интересов	<p>Знать: технологии организации командной работы и лидерства</p> <p>Уметь: диагностировать проблемы психологического климата в организации</p> <p>Владеть практическим опытом (трудовыми действиями): навыками создания психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации</p>
ОПК-7	ОПК-7	ИД-1ОПК-7	Знать:

	<p>Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы</p>	<p>Разрабатывает программы психологического профотбора и профподбора в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>	<p>общие принципы организации психологического профотбора и медико-социальной экспертизы, в том числе в целях реадaptации и ресоциализации пациента (клиента)</p> <p>Уметь: осуществлять подбор наиболее подходящих критериев для осуществления поставленных задач профотбора и медико-социальной экспертизы, в том числе в целях реадaptации и ресоциализации пациента (клиента), в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p> <p>Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): проведения клинико-психологического обследования в рамках психологического профотбора, в том числе в целях реадaptации и ресоциализации пациента (клиента), в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>
		<p>ИД-2ОПК-7 Осуществляет управление коммуникациями в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)</p>	<p>Знать: этические принципы коммуникативного взаимодействия с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей</p> <p>Уметь:</p>

			<p>устанавливать эффективное взаимодействие с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей</p> <p>Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): эффективного взаимодействия с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей; организации управления коммуникаций в организациях</p>
		<p>ИД-3ОПК-7 Осуществляет руководство психологическими службами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)</p>	<p>Знать: общие принципы организации психологических служб</p> <p>Уметь: специфику работы психологических служб в различных организациях (медицинских, образовательных, социального развития)</p> <p>Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): изучения, анализа и описания специфики работы психологических служб в различных организациях</p>
		<p>ИД-4ОПК-7 Обеспечивает комплексные взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, сообществами и организациями социальной сферы</p>	<p>Знать: основные принципы организации клиникопсихологической работы в различных сферах</p> <p>Уметь: осуществлять профессиональную коммуникацию со специалистами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)</p> <p>Владеть:</p>

			<p>практическим опытом (трудовыми действиями): эффективной профессиональной коммуникации со специалистами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)</p>
ПК-6	<p>Способен консультировать сотрудников организаций социальной сферы по вопросам внутри- и межорганизационного взаимодействия и коммуникации</p>	<p>ИД-1ПК-6 Обеспечивает эффективное взаимодействие психологических служб организаций социальной сферы с другими структурными подразделениями и сторонними организациями</p>	<p>Знать: общие проблемы и задачи, с которыми сталкиваются клинические психологи в клинике, этические принципы клинического психолога</p> <p>Уметь: выстраивать эффективную коммуникацию с представителями различных организаций и специальностей</p> <p>Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): взаимодействия с медицинским персоналом, работниками социальной сферы и представителями других организаций</p>
		<p>ИД-2ПК-6 Обеспечивает эффективное взаимодействие в междисциплинарных бригадах</p>	<p>Знать: основные принципы работы междисциплинарных бригад, этические принципы клинического психолога</p> <p>Уметь: осуществлять взаимодействие с медицинскими работниками и другими специалистами смежных специальностей</p> <p>Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): взаимодействия с медицинскими работниками и другими специалистами</p>

			смежных специальностей при бригадной работе
ПК-9	Способен осуществлять организацию и управление психологическими службами в учреждениях системы здравоохранения	ИД-1ПК-9 Осуществляет тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения	Знать: основы профессиональной деятельности клинического психолога, тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения правовые документы, лежащие в основе профессиональной деятельности психолога; нормативно-правовую базу работы клинических психологов в учреждениях, оказывающих медицинскую помощь населению Уметь: осуществлять тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями) практическим опытом использования нормативноправовых документов в своей практической деятельности; практическим опытом управления психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
		ИД-2ПК-9 Обеспечивает планирование и формирование организационной структуры психологической службы в учреждениях	Знать: основы тактического и стратегического планирования деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения

		<p>системы здравоохранения</p>	<p>Уметь: осуществлять тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения планирование и формирование организационной структуры психологической службы в учреждениях системы здравоохранения</p> <p>Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями) планирования и формирования организационной структуры психологической службы в учреждениях системы здравоохранения</p>
		<p>ИД-3ПК-9 Осуществляет управление психологическими службами в учреждениях системы здравоохранения</p>	<p>Знать: правовые основы профессиональной деятельности клинического психолога; международные правовые документы, лежащие в основе профессиональной деятельности психолога; международно-правовую политику в области защиты прав уязвимых категорий граждан; основные стандарты профессиональной деятельности психолога в различных организациях; нормативно-правовую базу работы клинических психологов в учреждениях, оказывающих медицинскую помощь населению</p> <p>Уметь: формировать и управлять деятельностью психологических служб в органах здравоохранения</p>

			<p>Владеть:</p> <p>практическим опытом (трудовыми действиями) практическим опытом использования нормативноправовых документов в своей практической деятельности; практическим опытом управления деятельностью психологическими службами в различных органах системы здравоохранения</p>
		<p>ИД-4ПК-9</p> <p>Выстраивает конструктивное внутри- и межорганизационное взаимодействие психологической службы учреждений системы здравоохранения</p>	<p>Знать:</p> <p>межорганизационное взаимодействие психологической службы учреждений системы здравоохранения</p> <p>Уметь:</p> <p>принимать управленческие решения по выстраиванию межорганизационного взаимодействия психологической службы учреждений системы здравоохранения</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками конструктивного внутри- и межорганизационного взаимодействия психологической службы учреждений системы здравоохранения</p>
ПК-10	<p>Способен осуществлять консультирование специалистов (сотрудников) органов и организаций социальной сферы, в том числе системы здравоохранения по вопросам формирования профессиональной идентичности, а также профотбора и кадровых</p>	<p>ИД-3ПК-10</p> <p>Разрабатывает и применяет современные технологии и методы профотбора и кадровых ротаций сотрудников организаций социальной сферы (в том числе системы здравоохранения)</p>	<p>Знать:</p> <p>современные технологии и методы профессионального отбора</p> <p>Уметь: подбирать психологический инструментарий в зависимости от запроса клиента</p> <p>Владеть:</p>

	ротаций, формирования кадрового резерва и работы с ним		практическим опытом (трудовыми действиями): реализации технологий и методов профотбора в рамках индивидуального психоконсультирования
		ИД-4ПК-10 Применяет технологии работы с кадровым резервом в организациях социальной сферы (в том числе системы здравоохранения)	Знать: основные функции клинического психолога в образовании Уметь: на основании анализа полученных данных результатов проведенного исследования подготовить программу клинико-психологического сопровождения клиента в ситуации профессионального самоопределения Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): реализации программы психологического просвещения в ситуации профессионального самоопределения
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию и неврачебной психотерапии как виду профессиональной деятельности клинического психолога	ИД-2ОПК-6 Реализует комплексные программы по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию	Знать: особенности методологии формирования комплексных программ по индивидуальному, групповому, семейному психологическому консультированию Уметь: разрабатывать, реализовывать, структурировать этапы проведения психологического консультирования с учетом выбора направления коррекции в индивидуальном, групповом и семейном аспекте Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями) навыками проведения и реализации разработанных

			комплексных программ психологической коррекции в индивидуальном, групповом и семейном варианте психологического консультирования
ПК-2	Формирует программы психологической реабилитации, сопровождения и психологической помощи, в том числе с привлечением других ресурсов и специалистов	ИД-1ПК-2 Формирует программы клинико-психологической реабилитации, сопровождения и психологической помощи детям, в том числе с привлечением других ресурсов и специалистов	Знать: принципы организации коррекционно-развивающего образования и восстановительного обучения при тесном взаимодействии со специалистами смежных профессий; содержание деятельности внутривидовых подразделений, межведомственных организаций и ресурсных центров по оказанию психологической помощи Уметь: разрабатывать общую стратегию и программу коррекционно-развивающего обучения с опорой на основной диагноз и с учетом специфики индивидуального образовательного маршрута; использовать техники и приемы коррекционно-развивающей работы и психологической помощи Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): индивидуально-психологической адаптации программы клинико-психологической реабилитации и сопровождения; совместной работы со специалистами других структурных подразделений и сторонних организаций при оказании психологической помощи

		<p>ИД-2ПК-2 Формирует программы клиничко-психологической реабилитации, сопровождения и психологической помощи взрослым, в том числе с привлечением других ресурсов и специалистов</p>	<p>Знать: основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества Уметь: профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека в целях профилактики кризисных и экстремальных состояний Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): сформированной профессиональной позицией помогающего специалиста, готового к оказанию профессиональной психологической помощи.</p>
ПК-7	<p>Способен оценивать динамику состояния психических функций, а также определять критерии психологического здоровья в процессе коррекционно-развивающего обучения детей</p>	<p>ИД-1ПК-7 Определяет критерии психологического здоровья детей</p>	<p>Знать: теорию и методологию оценки динамических параметров психической деятельности детей в норме и патологии, критерии оценки психологического здоровья детей Уметь: выполнять оценку динамических параметров психической деятельности детей в норме и патологии Владеть: практическим опытом (трудовыми действиями): оценивать динамические параметры психической деятельности детей с различными формами психосоматической патологии, используя соответствующий инструментарий; владеть навыком сбора анамнестических сведений, касающихся детского развития</p>

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1. Знать:

- место, роль и значение
- профессионального общения в системе психологического знания и психологических методов в практической психологии
- свои возможности и ограничения во взаимодействии с другими людьми.
- основные методы планирования работы в команде, индивидуально-психологические особенности личности
- роль коммуникаций в организациях, критерии коммуникативного взаимодействия внутри команды
- технологии организации командной работы и лидерства
- общие принципы организации психологического профотбора и медико-социальной экспертизы, в том числе в целях реадaptации и ресоциализации пациента (клиента)
- этические принципы коммуникативного взаимодействия с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей
- общие принципы организации психологических служб
- основные принципы организации клиникoпсихологической работы в различных сферах
- общие проблемы и задачи, с которыми сталкиваются клинические психологи в клинике, этические принципы клинического психолога
- основные принципы работы междисциплинарных бригад, этические принципы клинического психолога
- основы профессиональной деятельности клинического психолога, тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
- правовые документы, лежащие в основе профессиональной деятельности психолога; нормативно-правовую базу работы клинических психологов в учреждениях, оказывающих медицинскую помощь населению
- основы тактического и стратегического планирования деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
- правовые основы профессиональной деятельности клинического психолога; международные правовые документы, лежащие в основе профессиональной деятельности психолога; международно-правовую политику в области защиты прав уязвимых категорий граждан; основные стандарты профессиональной деятельности психолога в различных организациях; нормативно-правовую базу работы клинических психологов в учреждениях, оказывающих медицинскую помощь населению
- межорганизационное взаимодействие психологической службы учреждений системы здравоохранения
- современные технологии и методы профессионального отбора
- основные функции клинического психолога в образовании
- особенности методологии формирования комплексных программ по индивидуальному, групповому, семейному психологическому консультированию
- принципы организации коррекционно-развивающего образования и восстановительного обучения при тесном взаимодействии со специалистами смежных профессий; содержание деятельности внутривидовых подразделений, межведомственных организаций и ресурсных центров по оказанию психологической помощи

- основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества
- теорию и методологию оценки динамических параметров психической деятельности детей в норме и патологии, критерии оценки психологического здоровья детей

2. Уметь:

- грамотно использовать навыки убеждения и
- поддержки людей в процессе взаимодействия
- осуществлять психологическое
- вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи;
- анализировать полученные данные
- проводить диагностические процедуры с персоналом организации
- практическим опытом (трудовыми действиями): навыками создания психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации
- практическим опытом (трудовыми действиями): проведения клинико-психологического обследования в рамках психологического профотбора, в том числе в целях реадaptации и ресoциализации пациента (клиента), в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента
- устанавливать эффективное взаимодействие с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей
- специфику работы психологических служб в различных организациях (медицинских, образовательных, социального развития)
- осуществлять профессиональную коммуникацию со специалистами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)
- : выстраивать эффективную коммуникацию с представителями различных организаций и специальностей
- осуществлять взаимодействие с медицинскими работниками и другими специалистами смежных специальностей
- осуществлять тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
- осуществлять тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения планирование и формирование организационной структуры психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
- граждан; основные стандарты профессиональной деятельности психолога в различных организациях; нормативно-правовую базу работы клинических психологов в учреждениях, оказывающих медицинскую помощь населению
- формировать и управлять деятельностью психологических служб в органах здравоохранения
- принимать
- управленческие решения по выстраиванию межорганизационного взаимодействия психологической службы учреждений системы здравоохранения
- подбирать психологический инструментарий в зависимости от запроса клиента
- на основании анализа полученных данных результатов проведенного исследования подготовить программу клинико-психологического сопровождения клиента в ситуации профессионального самоопределения

- разрабатывать, реализовывать, структурировать этапы проведения психологического консультирования с учетом выбора направления коррекции в индивидуальном, групповом и семейном аспекте
- разрабатывать общую стратегию и программу коррекционно-развивающего обучения с опорой на основной диагноз и с учетом специфики индивидуального образовательного маршрута; использовать техники и приемы коррекционно-развивающей работы и психологической помощи
- профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека в целях профилактики кризисных и экстремальных состояний
- выполнять оценку динамических параметров психической деятельности детей в норме и патологии

3. Владеть/быть в состоянии продемонстрировать:

- способностью формировать суждения о значении и последствиях своей профессиональной деятельности с учётом социальных, профессиональных и этических позиций
- самоанализом организации деятельности
- при проведении тренингового занятия с
- использованием изучаемых методов работы
- практическим опытом (трудовыми действиями): опытом диагностики личностных ресурсов и их использования для достижения целей в профессиональной деятельности, профессиональных ситуаций.
- практическим опытом (трудовыми действиями): навыками коммуникативных технологий (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого)
- практическим опытом (трудовыми действиями): навыками создания психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации
- практическим опытом (трудовыми действиями): проведения клинико-психологического обследования в рамках психологического профотбора, в том числе в целях реадaptации и ресоциализации пациента (клиента), в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента
- практическим опытом (трудовыми действиями): эффективного взаимодействия с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей; организации управления коммуникаций в организациях
- практическим опытом (трудовыми действиями): изучения, анализа и описания специфики работы психологических служб в различных организациях
- практическим опытом (трудовыми действиями): эффективной профессиональной коммуникации со специалистами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)
- практическим опытом (трудовыми действиями): взаимодействия с медицинским персоналом, работниками социальной сферы и представителями других организаций
- практическим опытом (трудовыми действиями): взаимодействия с медицинскими работниками и другими специалистами смежных специальностей при бригадной работе
- практическим опытом (трудовыми действиями) практическим опытом использования нормативно-правовых документов в своей практической деятельности; практическим опытом управления психологической службы в учреждениях системы здравоохранения

- практическим опытом (трудовыми действиями) планирования и формирования организационной структуры психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
- практическим опытом (трудовыми действиями) практическим опытом использования нормативноправовых документов в своей практической деятельности; практическим опытом управления деятельностью психологическими службами в различных органах системы здравоохранения
- навыками конструктивного внутри- и межорганизационного взаимодействия психологической службы учреждений системы здравоохранения
- практическим опытом (трудовыми действиями): реализации технологий и методов профотбора в рамках индивидуального психоконсультирования
- практическим опытом (трудовыми действиями): реализации программы психологического просвещения в ситуации профессионального самоопределения
- практическим опытом (трудовыми действиями) навыками проведения и реализации разработанных комплексных программ психологической коррекции в индивидуальном, групповом и семейном варианте психологического консультирования
- практическим опытом (трудовыми действиями): индивидуально-психологической адаптации программы клинико-психологической реабилитации и сопровождения; совместной работы со специалистами других структурных подразделений и сторонних организаций при оказании психологической помощи
- практическим опытом (трудовыми действиями): сформированной профессиональной позицией помогающего специалиста, готового к оказанию профессиональной психологической помощи.
- практическим опытом (трудовыми действиями): оценивать динамические параметры психической деятельности детей с различными формами психосоматической патологии, используя соответствующий инструментарий; владеть навыком сбора анамнестических сведений, касающихся детского развития

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Общая трудоёмкость дисциплины «Организационная психология» составляет 2 зачётных единицы – 72 часа

3 семестр					
№ п/п 1	Раздел учебной дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающегося и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
		Лекции	Практ. занятия	Семинары	

1	Раздел 1. История становления организационной психологии	2	18		15	В, Т, З
2	Раздел 2. Личность и организационная среда	2	18		14	В, Т, З
	Итого	4	36		29	В, Т, З
	Всего 72 часа					
Зачет		3 часа				

4.2 Тематический план лекций

№	Тема	Цели и задачи	Содержание темы	Часы
Раздел 1. Основы организационной психологии и управление организационной эффективностью				
1	Организационная психология как научно-практическая дисциплина	Цель: изучение теоретических и практических подходов к психологическому сопровождению личности и групп в организации. Задачи: выявление системы взглядов и концептуальных позиций организационной психологии с целью формирования психотерапевтического мировоззрения.	Научный статус организационной психологии. Предмет и задачи организационной психологии. Категориальный аппарат организационной психологии. Принципы организационной психологии. Методы организационной психологии	2
Раздел 2. Личность и организационная среда				
1	Психологические основы организации и личности	Цель: изучение теоретических и практических подходов к психологическому сопровождению личности и групп в организации.	Организация как объект изучения психологии организаций. Типы организаций и их классификации по целевой направленности.	2

		Задачи: выявление системы взглядов и концептуальных позиций организационной психологии с целью формирования психотерапевтического мировоззрения.	Основные функции персонала в организациях, их распределение. Принципы организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Типы личности в организации	
Итого				4 часа

4.3 Тематический план практических занятий

№	Тема	Цели и задачи	Содержание темы	Обучающийся должен знать	Обучающийся должен уметь	Часы
1 Раздел. Основы организационной психологии и управление организационной эффективностью						
1	Предмет изучения и категориальный аппарат организационной психологии	Цель: формирование системы знаний об Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии Задачи: Формирование базы знаний о Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии	Исторические этапы развития организационной психологии Перспективы развития организационной психологии	Определение и специфику организационной психологии	Разрабатывать, реализовывать, структурировать категориальный аппарат организационной психологии	2
2	Основные понятия организационной психологии	Цель: формирование системы знаний об основных понятиях организационной психологии Задачи:	Проблема определения категории «организация» Структурные компоненты организации Типы организаций и их	Основные понятия организационной психологии	Прогнозировать изменения и Оценивать их динамику в организационной психологии	2

		Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.	характеристика			
3	Теории организации	Цель: формирование системы знаний об теориях организации Задачи: Формирование базы знаний об особенностях принятия управленческих решений	Классические теории организации Школа «человеческих отношений» Ситуационные теории организации Применение психологических основ теории научного управления организацией Ф.Тейлора в Решении задач организационного психолога на предприятии; Применение психологических основ теории бюрократическ	Возможности психологического тренинга.	Оценивать состояние современной организации, проводить теоретический научный поиск исследований в отечественной и зарубежной организационной психологии	2

			<p>ой организации М.Вебера в решении задач организационного психолога на предприятии; Применение психологических основ теории Л. Гьюлика и Л.Урвика в решении задач организационного психолога на предприятии; Применение психологических основ организационной концепции Э.Мэйо.</p>			
4.	Конфликты в организации	<p>Цель: формирование системы знаний об конфликтах в организации Задачи: Формирование базы знаний о стратегиях поведения в конфликте</p>	<p>Типы групп и факторы групповой Деятельности Понятие власти Основные функции руководителя По управлению организацией Коммуникации в организации Индивидуальное поведение в организации</p>	<p>Определение, этапы и стратегии выхода из конфликта</p>	<p>Определить конфликтогены и регулировать конфликтные ситуации в организации</p>	2
5	Власть и лидерство как базовые организационные процессы	<p>Цель: формирование системы знаний об организации, необходимые как для</p>	<p>Проблема соотношения власти и лидерства в организации Определение власти как организационн</p>	<p>Сходства и различия власти и лидерства</p>	<p>Профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации</p>	2

		<p>решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.</p> <p>Задачи:</p> <p>Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации</p>	<p>ого процесса.</p> <p>Формы власти</p> <p>Подходы к проблеме лидерства</p> <p>Новые теории лидерства и власти</p>		<p>психического функционирования человека</p>	
6	Мотивация труда	<p>Цель:</p> <p>Формирование у студентов знаний об обучающих тренинговых группах</p> <p>Задачи:</p> <p>Познакомиться с принципами работы обучающих тренинговых групп</p>	<p>Мотивационные теории</p> <p>Мотивационная сфера профессиональной деятельности учителя</p>	<p>Критерии мотивации и демотиваторы труда</p>	<p>Выполнять оценку динамических мотивации труда</p>	2
7	Организационный стресс	<p>Цель:</p> <p>формирование системы</p>	<p>Удовлетворенность трудом и лояльность</p>	<p>Специфику содержания</p>	<p>Анализировать и обобщать теоретические</p>	2

		<p>знаний об организационном стрессе</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о копинг-поведении</p>	<p>К организации Социализация индивида в организации</p> <p>Организационный стресс и ее последствия.</p> <p>Виды стресса. Копинг-стратегии</p>	<p>я понятия стресса;</p> <p>- определены основные понятия и термины психологии, касающиеся психологических особенностей стресса личности;</p> <p>- представление об основных теориях и концепциях психологии, развивающихся в рамках Психологии и воли, психологии темперамента, характерологии, касающиеся проблемы стресса.</p> <p>- представление о последствиях острого и хронического стресса и о факторах их Развития;</p>	<p>знания в области психологии стресса;</p> <p>- прогнозировать последствия возникновения и развития стрессовых состояний;</p> <p>- профессионально воздействовать на уровень развития и особенности протекания негативных Психических состояний с целью их гармонизации.</p>	
--	--	---	--	---	---	--

				- индивидуально-психологические особенности и устойчивость к стрессу.		
8	Диагностика организации	Цель: формирование системы знаний об диагностике личности Задачи: Освоение вопросов, связанных с диагностикой личности в организации	Диагностика организации Групповое поведение в организации Диагностика группового поведения В организации Диагностика организационной культуры Диагностика конфликтов в организации	Диагностические методики и способы их применения	Применять на практике диагностические методики личности в организации	2
9 Коллектив № 1	Ситуационные теории организации	Цель: формирование системы знаний об организации, необходимые как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития. Задачи: Формирование базы знаний о психологических качествах руководителей	Соотношение понятий власти и управления Управление как вид деятельности. Принципы классификации организаций. Подходы к классификации. Типы и формы социальных объединений. Принципы и методы командной работы в организации. Диагностика способностей к управленческой деятельности.	Сущность ситуационных теорий организации	Выполнять оценку динамических параметров психической деятельности	2

		<p>ю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации ;</p> <p>Освоение вопросов, связанных с изменениями и организационных структур, с миссией и культурой организации ;</p> <p>Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации , которые позволяют планировать изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности и в целом.</p>	<p>Психопрофилика неблагоприятных функциональных состояний. Оптимизация функционального состояния в режиме рабочих перерывов. Органический подход к управлению персоналом и развитие организации.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

1	Организационные изменения	Цель: формирование системы знаний об организационных изменениях Задачи: Освоение вопросов, связанных с изменениями и организационных структур, с миссией и культурой организации	Методы реализации организационных Изменений Диагностика социально-психологического Климата коллектива Индивидуальное поведение в организации	Сущность организационных изменений	Разрабатывать общую стратегию и программу коррекционно-развивающего обучения личности при организационных изменениях	2
2	Типы организаций и их характеристика	Цель: формирование системы знаний об видах и особенностях организаций Задачи: Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации	Диагностика индивидуального поведения В организации Тайм-менеджмент Стресс-менеджмент	Основные характеристики организации	Профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования личности в организации	2
3	Психологические аспекты управления организационным Развитием	Цель: формирование системы знаний об управлении организационным развитием Задачи: Изучение проблем, которые позволяют планировать	Стратегическое управление Организационным развитием Реорганизация организации. Введение Изменений в организационный процесс Групповое поведение в организации	Основные характеристики организации и психологические аспекты управления организационным Развитием	Разрабатывать общую стратегию и программу управления при организационном развитии	2

		изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.				
4	Стратегии управления развитием	Цель: формирование системы знаний об стратегиях управления организации Задачи: Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю для управления развитием	Мотивация в организации Инновационная готовность персонала Организации Профессиональные кризисы Психологические технологии в работе с персоналом Организации	Основные стратегии управления развитием	Разрабатывать общую стратегию и программу при организационных изменениях	2
5	Основы психологического профотбора	Цель: формирование системы знаний об основах психологического отбора Задачи: Изучение проблем, которые позволяют планировать и эффективно проводить профессионал	Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Оценочное интервью. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.	Основы психологического профотбора	Применять базовые знания В соответствии с поставленными задачами	2

		альный отбор				
6	Анализ противоречий, возникающих в процессе взаимодействия человека и организации	Цель: формирование системы знаний об противоречиях в диаде человек-организация Задачи: Изучение проблем, которые позволяют решать вопросы с наймом и увольнением сотрудников организации	План семинара: 1 Противоречия, возникающие, из-за несовпадения ожиданий индивида и организации; Противоречия, связанные с выполнением сотрудником определенной роли (ролей). Факторы, порождающие ролевые конфликты; Противоречия, связанные с личностными особенностями человека. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения.	Анализ противоречий, возникающих в процессе взаимодействия человека и организации	Применять на практике технологии при найме и увольнении сотрудников организации	2
7	Диагностика и коррекция функциональных состояний	Цель: формирование системы знаний об диагностике и коррекции основных функциональных состояний Задачи: Изучение батареи диагностиче	Функциональные состояния работников организации. Критерии и способы их оценки. Активация и утомление. Причины и разновидности утомления. Психологический стресс:	Определения и протекание психических состояний	Применить на практике диагностику и коррекцию психических состояний личности	2

		ских методик	причины и динамика формирования. Коррекция функциональных состояний.			
8	Психологические технологии в работе с персоналом организации	Цель: формирование системы знаний о психологических технологиях в работе с персоналом Организационные задачи: Уметь применять на практике психологические технологии в работе с персоналом организации	Принципы и техники работы с персоналом Организационный метод деловой игры Метод ролевой игры Метод групповых дискуссий Метод конкретных ситуаций: кейс-стади Технология принятия групповых решений Тренинг в работе с персоналом организации	Психологические технологии в работе с персоналом Организационные	Уметь применять на практике психологические технологии в работе с персоналом организации	2
9	Коллективный имидж организации Тенденции организационного развития цивилизации и обратная перспектива формирования социума и личности	Цель: формирование системы знаний об организации, необходимые как для решения задач управления, так и определения ее целей и направления развития. Задачи: Формирование базы знаний о	Профессиональный стресс в управленческой деятельности. Особенности выбора стратегий поведения в трудных профессиональных ситуациях. Психологические технологии управления стрессом в организации. Организационная постиндустрия	Психологическое позитивное организационное развитие цивилизации и обратную перспективу формирования социума и личности	Решать проблемы, связанные с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.	2

		<p>психологических качествах необходимы руководителю; особенность принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации ;</p> <p>Освоение вопросов, связанных с изменениям и организационных структур, с миссией и культурой организации ;</p> <p>Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации , которые позволяют планировать изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения</p>	<p>льном обществе.</p> <p>Организационные ценности и эффективность трудового поведения.</p> <p>Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.</p> <p>Карьерная компетентность в современном обществе.</p> <p>Карьерная готовность сотрудника организации, методы ее диагностики и учет в управлении персоналом.</p> <p>Диагностика карьерных компетенций.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

		эффективно сти ее деятельност и в целом.				
Итого						36 часов

4.4. Самостоятельная работа обучающихся

Тема	Самостоятельная работа			
	Форма	Цель и задачи	Методическое и материально – техническое обеспечение	Часы
2 курс 3 семестр – 29 часов				
1. Предмет изучения и категориальный аппарат организационной психологии	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Подготовка презентаций, рефератов • Подготовка устного сообщения или презентации по теме. 	<p>Цель: формирование системы знаний об Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8
2. Основные понятия организационной психологии	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Подготовка презентаций, рефератов 	<p>Цель: формирование системы знаний об основных понятиях организационной психологии</p> <p>Задачи: Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8

	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка устного сообщения или презентации по теме. 	<p>позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>		
3. Теории организации	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Решение ситуационных задач. • Подготовка к тестированию. 	<p>Цель: формирование системы знаний об теориях организации</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний об особенностях принятия управленческих решений</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8
4. Конфликты в организации	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Решение ситуационных задач. • Подготовка презентаций, рефератов. • Подготовка к тестированию. 	<p>Цель: формирование системы знаний об конфликтах в организации</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о стратегиях поведения в конфликте</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8
5. Власть и лидерство как базовые	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала 	<p>Цель: формирование системы знаний об</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно- 	8

организационные процессы	<p>(по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работа с нормативными документами и законодательной базой • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. 	<p>организации, необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации</p>	<p>методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</p> <ul style="list-style-type: none"> • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	
6.Мотивация труда	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. 	<p>Цель: Формирование у студентов знаний об обучающих тренинговых группах</p> <p>Задачи: Познакомиться с принципами работы обучающих тренинговых групп</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8
7.Организационный стресс	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию 	<p>Цель: формирование системы знаний об организационном стрессе</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о копинг-поведении</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; 	8

	<p>в тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 		<ul style="list-style-type: none"> • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	
8. Диагностика организации	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний об диагностике личности</p> <p>Задачи: Освоение вопросов, связанных с диагностикой личности организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8
9. Ситуационные теории организации	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и 	<p>Цель: формирование системы знаний об организации, необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о психологических</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8

	<p>электронных источников информации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации; Освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур, миссией и культурой организации; Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>		
10. Организационные изменения	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. 	<p>Цель: формирование системы знаний об организационных изменениях</p> <p>Задачи: Освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; 	8

	<ul style="list-style-type: none"> • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	миссией и культурой организации	<ul style="list-style-type: none"> • методические указания для студентов. 	
11. Типы организаций и их характеристика	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний об видах и особенностях организаций</p> <p>Задачи: Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	8
12. Психологические аспекты управления организационным Развитием	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний об управлении организационным развитием</p> <p>Задачи: Изучение проблем, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	11

	<p>источников информации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>деятельности в целом.</p>		
<p>13. Стратегии управления развитием</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний об стратегиях управления организации</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю для управления развитием</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; <ul style="list-style-type: none"> • методические указания для студентов. 	<p>10</p>

<p>14. Основы психологического профотбора</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний об основах психологического отбора</p> <p>Задачи: Изучение проблем, которые позволяют планировать и эффективность проводить профессиональный отбор</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	<p>10</p>
<p>15. Анализ противоречий, возникающих в процессе взаимодействия человека и организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний об противоречиях в диаде человек-организация</p> <p>Задачи: Изучение проблем, которые позволяют решать вопросы с наймом и увольнением сотрудников организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	

<p>16. Диагностика и коррекция функциональных состояний</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний об диагностике и коррекции основных функциональных состояний</p> <p>Задачи: Изучение батареи диагностических методик</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	
<p>17. Психологические технологии в работе с персоналом организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>Цель: формирование системы знаний о психологических технологиях в работе с персоналом Организации</p> <p>Задачи: Уметь применять на практике психологические технологии в работе с персоналом организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	
<p>18. Психологические технологии в работе с персоналом</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной 	<p>Цель: формирование системы знаний об организации, необходимых как</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Электронный учебно-методический комплекс в системе 	

<p>организации</p>	<p>литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. • Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<p>для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.</p> <p>Задачи:</p> <p>Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации;</p> <p>Освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур, с миссией и культурой организации;</p> <p>Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>	<p>Moodle по дисциплине.</p> <ul style="list-style-type: none"> • основная и дополнительная литература; • интернет ресурсы; • методические указания для студентов. 	
<p>Итого</p>		<p>29 часов</p>		

4.5 Матрица соотношения тем/ разделов учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них ОК, ОПК и ПК

Темы/разделы дисциплины	Количество часов	1	2	3	4	5	Общее количество компетенций (Σ)
		УК-3	ОПК-7	ПК-6	ПК-9	ПК-10	
Раздел 1	18						23
Тема 1	2	+	+	+	+	+	5
Тема 2	2	+		+			2
Тема 3	2		+				1
Тема 4	2	+	+	+			3
Тема 5	2	+		+		+	3
Тема 6	2	+	+	+			3
Тема 7	2		+		+	+	3
Тема 8	2	+					1
Тема 9	2		+		+		2
Раздел 2	18						23
Тема 1	2	+	+		+		3
Тема 2	2	+		+			2
Тема 3	2		+				1
Тема 4	2	+			+		2
Тема 5	2			+		+	2
Тема 6	2	+	+				2
Тема 7	2			+	+		2
Тема 8	2	+	+			+	3
Тема 9	2				+		1
Зачет	3	+	+	+	+	+	5
Итого	39	12	11	9	8	6	46

5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе: технологии деятельностного и диалогового обучения; технологии электронного и дистанционного обучения (платформа Moodle); технологии комплексной оценки знаний (балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся).

Формы, способы и методы обучения, используемые в образовательных технологиях по циклу «Клиническая психология»

относятся: традиционная лекция, лекция-визуализация, проблемная лекция, проблемная дискуссия, собеседование по контрольным вопросам, устный опрос, написание и защита реферата, разбор клинических случаев, решение ситуационных задач, тестирование, подготовка к исходному, текущему, промежуточному контролю, участие в научно-практических конференциях, учебно-исследовательская работа студентов.

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Организационная психология»

Коды компетенций, проверяемых с помощью оценочных средств: ИД-1 УК-3, ИД-2 УК-3, ИД-3 УК-3, ИД-4 УК-3, ИД-5 УК-3; ИД-1 ОПК-7, ИД-2 ОПК-7, ИД-3 ОПК-7, ИД-4 ОПК-7; ИД-1 ПК-6, ИД-2 ПК-6, ИД-1 ПК-9, ИД-2 ПК-9, ИД-3 ПК-9, ИД-4 ПК-9, ИД-3 ПК-10, ИД-4 ПК-10

Примеры реферативных сообщений (Раздел 2 «Личность и организационная среда», тема «Организационные изменения»)

1. Предмет организационной психологии
2. Организационно-психологические переменные и процессы
3. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды
4. Организационно-психологический подход к действиям
5. Научный метод в организационной психологии
6. Взаимодействие личности и организации
7. Методы организационной психологии
8. Понятийное поле организационной культуры
9. Теория организации
10. Личность и организация
11. Организационная культура и корпоративная культура
12. Организационная культура и персонал
13. Психология работы с кадрами
14. Психологический климат в организации, управление изменениями
15. Доверие в организации
16. Изменения в организации

Пример тестовых заданий для проведения текущего контроля успеваемости (Раздел 2 «Личность и организационная среда», тема «Организационные изменения»)

Выберите один правильный ответ.

1. Функции организации реализуются через следующие методы:

1. регламентирование, нормирование, инструктирование;
2. манипулятивные, дистанционные, делегирующие.

2. Линейная организационная структура управления.

Это одна из простейших организационных структур управления. Она характеризуется тем, что каждое звено и каждый подчиненный имеет одного руководителя, через которого по одному единовременному каналу проходят все команды управления.

3. Выберите преимущества этой структуры управления:

1. единство и четкость распорядительства;
2. согласованность действий исполнителей;
3. оперативность принятия решений;
4. личная ответственность руководителя за конечные результаты деятельности своего подразделения.

4. Выберите ДВА наиболее стереотипных для работника мотива для повышения производительности труда:

1. Самоуважение;
2. Финансовое благополучие;
3. Ответственность перед командой (коллективом);
4. Интересы компании (предприятия, организации);

5. Карьерные перспективы.

5. Организационная культура это:

1. сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа, сильно эмоционально окрашенный образ чего-либо или кого-либо;
2. система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, обрядов, образцов поведения членов организации, выдержавших испытание временем.

6. Модели эффективного управления:

1. коллегиальный, поддерживающий, развивающий;
2. иерархический, паритетный, смешанный.

Пример ситуационной задачи

В этом задании необходимо продемонстрировать ваше умение мотивировать подчиненных.

Руководством вашей компании было принято решение увеличить длительность рабочего дня ваших подчиненных на 1 час без увеличения заработной платы за дополнительное время. Ваша задача донести эту информацию на подчиненных на оперативном совещании таким образом, чтобы оно было принято положительно. Опишите в форме прямой речи, каким образом вы это сделаете.

Ответы руководителей:

Руководитель 1.

Уважаемые коллеги! У меня для вас не очень приятная новость. Для решения оперативных задач нам необходимо поработать более напряженно, чем обычно. В связи с этим, начиная с сегодняшнего дня на работе нужно оставаться на час дольше. Эта мера временная, вопрос дополнительной оплаты будем обсуждать с руководством по итогам нашей работы.

Я также остаюсь на работе вместе с Вами анализировать то что мы наделали за день придется вечером, так что я буду на работе практически до ночи, кто хочет остаться дольше – присоединяйтесь!

Руководитель 2

На общем собрании: «Довожу до Вашего сведения, что был сделан расчет специалиста-ми на основании которого для дальнейшей прибыльной работы Общества необходимо увеличить длительность рабочего дня нашего отдела на 1 час без увеличения заработной платы за дополнительное время. При продолжении работы в настоящем режиме нас ждёт отрицательный доход и в дальнейшем – ликвидация общества. Я надеюсь, что увеличение длительности рабочего времени будет временным на 3-6 месяцев и наше Общество выйдет в ближайшее время из затруднительного положения. В нашем отделе работают порядочные сотрудники, на взаимовыручку которых руководство Общества надеется. Готова ответить на Ваши вопросы, предложения

Руководитель 3

Добрый день, коллеги!

С завтрашнего дня мы будем с вами видеться чаще, общаться и обсуждать производственные вопросы активней и больше, и на это у нас есть 1 дополнительный рабочий час. И это все благодаря не переходу на «летнее» время. А исключительно во благо процветания нашей компании. Рабочее время увеличится, зарплата нет, но усилиями нашего сплоченного коллектива мы улучшим результаты нашей работы и заработаем богатую премию.

Выберите тот ответ, который вам кажется самым эффективным. Сформулируйте свой ответ. А теперь сверьтесь с нашим мнением.

Оценка руководителя 1.

Руководитель в своем заявлении не привел ни одного аргумента, объясняющего, почему сотрудникам выгодно переходить на новую систему работы. Таким образом, мотивация на положительное принятие данного решения у подчиненных не сформирована. Руководитель искажил вводные данные кейса и сообщил подчиненным информацию, которой не обладал: «эта мера временная», а значит, дезинформировал подчиненных.

Ответ не эффективный.

Оценка руководителя 2.

Руководитель показал подчиненным, что данная мера необходима для того, чтобы они не остались без работы. Таким образом, аргумент в пользу новой системы работы приведен.

Однако предположение, что длительность рабочего дня увеличена «временно» создает неверные ожидания у сотрудников и впоследствии может сформировать ощущение, что их обманули.

Ответ частично эффективный.

Оценка руководителя 3.

Руководитель в своем заявлении привел аргументы, объясняющие, почему сотрудникам выгодно переходить на новую систему работы и показал, как можно выйти из сложной ситуации, при этом не обесценив ни компанию, ни сотрудников. Таким образом, руководитель попытался сформировать положительное отношение сотрудников к новой системе.

Ответ эффективный.

Научно-исследовательская работа.

Научно-исследовательская работа на кафедре осуществляется в рамках студенческого научного кружка и предоставляет студентам:

- изучать специальную литературу и другую научно-медицинскую информацию о современных достижениях отечественной и зарубежной медицины;
- участвовать в проведении научных исследований кафедры;
- осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию научно-медицинской информации по выбранной теме;
- составлять отчеты (разделы отчета) по теме или ее разделу (этапу, заданию);
- опубликовать результаты, проведенного исследования;
- выступить с докладом на научной конференции студентов и молодых ученых.

В процессе выполнения научно-исследовательской работы и оценки ее результатов проводится широкое обсуждение ее на заседаниях кафедры, научных конференциях, позволяющее оценить уровень компетенций, сформированных у обучающегося, связанных с формированием профессионального мировоззрения и готовностью к анализу и публичному представлению медицинской информации на основе доказательной медицины.

Примеры вопросов для промежуточной аттестации (зачет с оценкой) по итогам освоения дисциплины «Организационная психология»:

1. Дайте характеристику психологической природы организаций.
2. Раскройте организацию как современную форму социального бытия.
3. Дайте основные характеристики организации.
4. Дайте характеристику организации как открытой системы.
5. Назовите и раскройте основные организационные цели.
6. Обоснуйте жизненный цикл организации.
7. Раскройте влияние среды на организацию.
8. Раскройте основные проблемы сознания в условиях организационной деятельности.
9. Дайте характеристику централизации власти.
10. Раскройте сущность формализации организационного поведения.

Примеры оценочных средств для промежуточной аттестации (экзамен)

Выберите один правильный ответ

1. Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:

1. Групповая эффективность;
2. Удовлетворенность подчиненных работой;
3. Стабильность результатов работы;
4. Количество новаторских идей.

2. Организационная структура управления:

1. взаимоотношение подразделений и должностей в организации, распределение ролей, полно-мочий и ответственности между ними, а также порядок функционально-технологических связей, возникающих в процессах управления.
2. это относительное расположение источников и получателей сообщений в организации, состав и взаимосвязь носителей информации, направленность и конфигурация коммуникационных сетей и т. п.

3. Что из перечисленных факторов личностного характера препятствует инновационным процессам в организации:

1. Восприятие неудовлетворенности существующим положением как личной обиды;

2. Страх перед изменениями и уменьшением степени определенности будущего;
3. Стремление ориентироваться, прежде всего, на избегание неудач, а не на достижение успеха;
4. Все названное.

4. Классическим типом научения поведению называется тип:

1. Связанный с рефлексорным поведением;
2. Базирующийся на том, что человек делает выводы из последствий своего предыдущего опыта;
3. На основе наблюдения.

5. Типы структуры организации:

1. линейная, функциональная, штабная, дивизионная.
2. многомерная, иерархическая, формальные, неформальные.

6. Функции организации реализуются через следующие методы:

1. регламентирование, нормирование, инструктирование;
2. манипулятивные, дистанционные, делегирующие.

7. Линейная организационная структура управления.

Это одна из простейших организационных структур управления. Она характеризуется тем, что каждое звено и каждый подчиненный имеет одного руководителя, через которого по одному единовременному каналу проходят все команды управления.

Пример экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации

БИЛЕТ № 1

1. Типы структуры организации
2. Стили руководства

Примеры ситуационных задач для проведения промежуточной аттестации

Ситуационная задача к билету №1

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдадут машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Оценка сформированности компетенций студента (уровня освоения дисциплины) на зачете осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы оценки при текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология».

Критерии оценки сформированности компетенций студента (уровня освоения дисциплины) на зачете осуществляется на основе балльно-рейтинговой структуры оценки при текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология».

Расчет знаний рейтинга студентов разработан на основании положения о рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в Воронежском государственном медицинском университете имени Н.Н. Бурденко (Приказ ректора № 825 от 29.10.2015))

Промежуточный рейтинг знаний обучающегося по дисциплине рассчитывается исходя из рейтинга до экзамена и рейтинга, полученного на экзамене:

$$R_{\text{пром}} = R_{\text{до экз}} * 0,6 + R_{\text{экз}} * 0,4$$

Вес оценки за промежуточную аттестацию определен 0,6 из расчета возможного количества баллов (60) за совокупный итог по дисциплине до промежуточной аттестации и 0,4 – для промежуточной аттестации (экзамена\зачета) из расчета 40 баллов.

В зачетную книжку выставляется оценка или отметка «зачет» за промежуточную аттестацию исходя из следующих рейтинговых баллов:

- 85 - 100 рейтинговых баллов – «отлично»;
- 84 - 70 рейтинговых баллов – «хорошо»;
- 55 - 69 рейтинговых баллов – «удовлетворительно»;
- менее 55 рейтинговых баллов – «неудовлетворительно».

Расчет текущего рейтинга знаний обучающихся до промежуточной аттестации:

Текущий рейтинг складывается из расчета фронтальной оценки знаний по «рейтинговым темам» с учетом веса темы и контроля посещаемости лекций (рейтинговая оценка лекций).

Перевод оценок пятибалльной шкалы в рейтинговые баллы при фронтальной оценке знаний по рейтинговым темам (процент достижения цели):

5-балльная	10-балльная	Процент достижения цели
5	10	100
5-	9	90
4	8	80
4-	7	70
3	6	60
3-	5	55
2	0	0

Текущий рейтинг (Р до экз) по дисциплине психология и поведенческая медицина:

$R_{\text{до экз}} = R_{\text{итог 1 семестр}} + R_{\text{итог 2 семестр}}$

Промежуточный рейтинг (Р экз) по дисциплине психология и поведенческая медицина:

$R_{\text{экз}} = R_{\text{тесты}} * 0,1 + R_{\text{ситуационная задача}} * 0,4 + R_{\text{собеседование}} * 0,5$

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

а) литература:

1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. Текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017 — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>
2. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017 — 168 <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>
3. Гонина О. О. Психология. Учебное пособие. — М.: КноРус. 2019.- 320 с.
4. Островская, И. В. Психология общения: учебник / И. В. Островская. – Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2020. – 192 с. – ISBN 978-5-9704-5572-2. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970455722.html>. – Текст электронный (дата обращения: 18.08.2021).

б) программное обеспечение и интернет-ресурсы:

1. <http://www.studmedlib.ru/> Электронно-библиотечная система "Консультант студента
2. <http://www.search.ebscohost.com/> База данных "Medline With Fulltext" на платформе EBSCOHOST
3. <http://www.books-up.ru/> Электронно-библиотечная система «Book-up»
4. <http://www.e.lanbook.com/> Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
5. <http://www.lib.vrnngmu.ru/> Электронная библиотека ВГМУ им. Н.Н. Бурденко
6. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed> Информационно-справочные и поисковые системы PubMed
7. www.medscape.com Веб ресурс для врачей для поиска медицинской информации на английском языке
8. <http://www.rosminzdrav.ru> Сайт Минздрава России
9. www.bibliomed.ru Электронная библиотечная система
10. <http://elibrary.ru/> ELIBRARY.RU научная электронная библиотека
11. <http://www.scsml.rssi.ru/> Центральная научная медицинская библиотека
12. Журнал Социальная психология и общество (http://psyjournals.ru/social_psy/)
13. Видеоматериал: Азбука жестов.

https://www.youtube.com/watch?v=Bhz1eT0nO9Q&list=PLGFCETLjBeqBeJul3r0ldkv7DEEVb_So4&index=2)

14. Психология личности

<https://www.youtube.com/watch?v=LTX9ZyGtQkM&list=PLt3fgqeygGTV8rqgZSH5a6S11qX08j5R->)

15. Видео - лекция Психология личности как междисциплинарная наука

<https://www.youtube.com/watch?v=c1mNSL9nQ4A>)

16. Видео - интервью на тему Формирование личности. Как формируется характер (<https://www.youtube.com/watch?v=Sy-uRXII1380>)

8.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

Лекционные аудитории главного корпуса ВГМУ

(Воронежская область, г. Воронеж, ул. Чайковского, д. 3а):

1. Аудитория 1.
2. Аудитория 2.
3. Аудитория 5.

Учебные аудитории ВГМУ по адресу: г. Воронеж, ул. Ярославская, 24 -1 эт. (БУЗ ВО ВОКНД)

1. Учебная аудитория (комната № 1)
2. Учебная аудитория (комната № 2)

Учебные аудитории ВГМУ по адресу: г. Воронеж, ул. Кирова, 9 -1 эт. (ОО «Модус-Вивенди»)

1. Учебная аудитория (комната № 1)

Учебные аудитории ВГМУ по адресу: г. Воронеж, ул. Чайковского, д. 3а (ОО «Фрейм»):

1. Аудитория 1.

Для самостоятельной работы студентов помещения библиотеки ВГМУ:

2 читальных зала (ВГМУ, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Студенческая, д. 10);

1 зал электронных ресурсов находится в электронной библиотеке (кабинет №5) в отделе научной библиографии и медицинской информации в ОНМБ: (ВГМУ, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Студенческая, д. 10).

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающий тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины – мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран); усилитель для микрофона, микрофон, доска учебная, учебные парты, стулья. Стол для преподавателей, стул для преподавателя. Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающий тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин – мультимедийный комплекс (ноутбук, телевизор).