

Кафедра юриспруденции

Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

<i>Направление подготовки</i>	Психология
<i>Код</i>	37.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Психологическое консультирование
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-3 способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. предмет, объект, задачи и методы психологии управления; 2. историю становления психологии управления как науки; 3. основные школы науки управления; 4. теории лидерства и руководства в современной психологии управления; 5. психологические особенности управленческой деятельности руководителя; 6. психологические аспекты принятия управленческого решения; 7. специфику регуляции эмоциональных состояний в управленческой деятельности; 8. психологические аспекты исполнительской деятельности; 9. основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения. <p><u>Уметь:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Применять тезаурус, описывающий управленческую деятельность в практической работе; 2. использовать теоретические основы построения управленческой деятельности с учетом её социально-психологических характеристик в управлении организацией; 3. использовать методы психологии управления в организации управленческих команд; 4. применять способы саморегуляции эмоциональных состояний в управленческой деятельности; 5. использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами; 6. применять методы оценки исполнительской деятельности на практике. <p><u>Владеть:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. методами организации взаимодействия и профессионального общения; 2. методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; 3. приемами ведения деловой беседы; 4. методами принятия индивидуальных и коллективных решений; 5. приемами эмоционально-волевой регуляции состояний в управленческой деятельности; 6. методами преодоления конфликтных ситуаций; 7. методами оценки стиля управленческой деятельности; 8. принципами написания распорядительных документов.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы по направлению подготовки 37.03.01 «Психология»:

Дисциплина «Организационная психология» является дисциплиной по выбору учебного плана ОПОП. Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОП и изучается параллельно с такими дисциплинами, как: «История психология», «Возрастная психология и психология развития», «Психология управления» «Психофизиология профессиональной деятельности», «Практикум по нейропсихологической диагностике отклоняющегося поведения».

Освоение дисциплины «Организационная психология» является необходимой основой для изучения последующих дисциплин: «Психология межличностных и межгрупповых отношений», «Психология профессионального самоопределения и профориентация».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в деятельности психолога.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с выбранными видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

Практической деятельности:

- анализ психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп;
- предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, в функционировании людей с ограниченными возможностями, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности;
- выявление трудностей в обучении, нарушений и отклонений в психическом развитии, риска асоциального поведения, диагностика психических состояний, возникающих в процессе учебной и внеучебной деятельности;
- распространение информации о роли психологических факторов в поддержании и сохранении психического и физического здоровья, в процессах воспитания и образования, трудовой и организационной деятельности, коммуникации;
- формирование установок, направленных на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром.

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 180 часа.

Таблица 1

Виды учебной работы	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180
Контактная работа	6
Занятия лекционного типа	2
Занятия семинарского типа	4
Промежуточная аттестация:* Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	9
Самостоятельная работа (СРС)	165

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

3.1.2.Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Психология управления в системе менеджмента	2						25
2.	Личность руководителя			2				25
3.	Система управления персоналом в организации.			2				25
4.	Мотивационные аспекты управления персоналом.							28
5.	Коммуникативные ресурсы управленческой деятельности.							28
6.	Группа в организации как объект управления.							34
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого:	2		4				165

4.Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1.Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Психология управления в системе менеджмента	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Человек как главное звено управления. Содержание и специфика психологии управления. Предмет и задачи психологии управления, ее субъект и объект. Отличие психологии управления от менеджмента. Особенности управленческой деятельности. Опережающее отражение и целеполагание в управленческой деятельности. Уровни управленческой деятельности. Роль Хотторнского эксперимента в становлении психологии управления. Системный, ситуационный и комплексный подходы в психологии управления.

		<p>Психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами. Психологические аспекты деятельности руководителя. 4 культуры управления в современной управленческой деятельности. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации. Принципы управления Файоля. Методы психологии управления: наблюдение, анкетирование, эксперимент, беседа, интервью, анкетирование, тестирование, контент – анализ, ролевые и деловые игры. Психологические аспекты основных функций управления – планирование, мотивирование, организация, контроль. Организационная структура и миссия организации.</p>
--	--	--

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1	Личность руководителя	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработайте план-интервью с целью определения стадии жизненного цикла семьи. 2. Проинтервьюируйте собеседника относительно стадии жизненного цикла его семьи, пройденных нормативных и ненормативных кризисах, признаках их проявления. 3. Выберите подходящую модель, описывающую жизненный цикл данной семьи, обосновав свой выбор 4. Подготовьте психологическое заключение, обобщающее полученные данные о развитии рассматриваемой семейной системы.
2.	Система управления персоналом в организации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте программу психодиагностического обследования семьи. Например, Вы можете исследовать такие параметры отношений, как распределение совместимость в браке, удовлетворенность брачно-семейными отношениями, согласованность семейных ценностей и ролевых установок, сексуальные отношения 2. Проведите диагностическое обследование супружеской пары. 3. Подготовьте психологическое заключение по результатам обследования супругов.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Психология управления в системе менеджмента	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Человек как главное звено управления. Содержание и специфика психологии

		<p>управления. Предмет и задачи психологии управления, ее субъект и объект. Отличие психологии управления от менеджмента. Особенности управленческой деятельности. Опережающее отражение и целеполагание в управленческой деятельности. Уровни управленческой деятельности. Роль Хоторнского эксперимента в становлении психологии управления. Системный, ситуационный и комплексный подходы в психологии управления. Психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами. Психологические аспекты деятельности руководителя. 4 культуры управления в современной управленческой деятельности. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации. Принципы управления Файоля. Методы психологии управления: наблюдение, анкетирование, эксперимент, беседа, интервью, анкетирование, тестирование, контент – анализ, ролевые и деловые игры. Психологические аспекты основных функций управления – планирование, мотивирование, организация, контроль. Организационная структура и миссия организации.</p>
2.	Личность руководителя	<p>Теории лидерства и стилей руководства. Социально-психологическая характеристика субъекта управленческой деятельности. Социальная ответственность руководителя. Индивидуальный стиль деятельности руководителя. Понятие «стиля руководства». Традиционные стили управления: авторитарный, демократический, нейтральный. «Индивидуальный стиль деятельности». Управленческая матрица Блейка и Мутона. Факторы, определяющие выбор стиля руководства и оптимизации стиля управленческой деятельности. Перцептивные процессы в управленческой деятельности, мыслительные процессы в управленческой деятельности. Эмоционально-волевые состояния в управленческой деятельности. Мотивационная составляющая управленческой деятельности. Самоорганизация руководителя: целеполагание, планирование, самомотивация. Психологические аспекты индивидуальной карьеры. Психология решения управленческих задач и принятия управленческих решений. Понятие «управленческое решение». Виды и процесс принятия решений. Модели и научные методы подготовки управленческих решений. Психологические особенности принятия управленческих решений. Основные феномены и индивидуальные различия. Способы осуществления влияния. Руководство: власть и личное влияние. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность.</p>

		Авторитет и харизма руководителя. Руководитель как носитель власти. Средства осуществления и формы реализации власти. Власть и влияние. Оценка и подготовка руководителей и управленческого персонала.
3.	Система управления персоналом в организации.	Подбор, адаптация и стимулирование персонала. Психологическое обеспечение проблем кадрового менеджмента. Отбор, подбор и расстановка кадров. Методы и технологии подбора персонала. Этапы подбора. Метод ассесмент-центра. Разработка профиля компетенций. Составление профиля кандидата по итогам оценочных процедур. Компетентностный подход при подборе персонала. Кадровый мониторинг и профессиография. Профессиограмма и акмеограмма. Выявление профессионально-важных качеств. Адаптация персонала. План адаптации персонала. Проведение конкурса на вакансию. Аттестация, оценка и кадровый аудит. Методы оценки работающего персонала: возможности и ограничения. Составление личного плана развития работников. Этика кадрового менеджмента.
4.	Мотивационные аспекты управления персоналом.	Мотивационно – ценностная составляющая исполнительской деятельности. Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Основные понятия мотивационной составляющей: стимул и мотив, потребность. Основные виды стимулирования: экономическое, административное, социально-психологическое. Мотивационные системы предприятий и организаций.
5.	Коммуникативные ресурсы управленческой деятельности.	Роль делового общения в организационных процессах. Коммуникативная компетентность и этапы ее развития. Базовые навыки делового общения. Психологические особенности общения с клиентами организации. Основы ведения переговоров и продаж. Этика деловых отношений. Этический кодекс организации. Типология видов, условий и этапов развития деловых конфликтов. Методология принятия коллективных решений в организации. Межличностные конфликты и динамика их развития. Ситуативно - и перманентно конфликтные личности. Основные понятия: конфликт, инцидент, конфликтогены, конфликтная личность.
6.	Группа в организации как объект управления.	Психология управления коллективом. Ключевые понятия: социальная группа, команда, командообразование, командная роль, социально-психологический климат. Команда как форма коллективного управления. Формальные и неформальные группы. Групповая динамика и групповые эффекты. Функционально-ролевая структура группы. Нормообразование. Корпоративная и организационная культура. Компоненты и уровни развития корпоративной культуры. Методы оптимизации корпоративной

1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Психология управления в системе менеджмента	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Личность руководителя	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3.	Система управления персоналом в организации.	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Мотивационные аспекты управления персоналом.	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5.	Коммуникативные ресурсы управленческой деятельности.	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6.	Группа в организации как объект управления.	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Проблемные задачи

Разработайте модель психологического сопровождения управления конкретным предприятием.

1. Описание предприятия, для которого разрабатывается модель психологического сопровождения управления. (содержание деятельности, цели работы предприятия, оргструктура, форма собственности, штат и подразделения, миссия предприятия, характеристики персонала по основным позициям)

2. Описание подразделений с постановкой задач (проблем) психологического сопровождения, описание программ психологического сопровождения для каждого подразделения.

3. Подробное пошаговое описание одной из психологических программ сопровождения персонала (это может быть диагностика на этапе найма, мотивационная система, программа адаптации, программа развития компетенций в деловом общении, стрессменеджмент, тимбилдинг, коучинг и т.д.)

ситуационные задачи

1. Понятие психологии управления: предмет, объект, цель, задачи.
2. Психологические аспекты деятельности руководителя и организации
3. Основные методы психологии управления
4. Системный, ситуационный и комплексный подходы в психологии управления.
5. Профессионально-важные качества руководителя.
6. Личность как субъект и объект управления.

Типовые тесты

1. Власть — это:

- а) умение давать распоряжение
- б) авторитарный стиль руководства
- в) возможность действовать или воздействовать на ситуацию или поведение других людей
- г) воздействия на окружающих с целью побуждения к деятельности

2. Влияние – это:

- а) воздействие, когда инициатива на стороне адресата
- б) действие индивида, который стремится повлиять на другого
- в) использование власти для достижения результата
- г) отношения между людьми, когда один человек получает возможность воздействовать на другого

3. Горизонтальная коммуникация – это:

- а) взаимодействие, нацеленное на передачу информации от руководителя к сотрудникам
- б) воздействие сотрудников, занимающими неравное положение в организации
- в) неформальное общение сотрудников во время работы
- г) взаимодействие, нацеленное на обмен деловой информацией между сотрудниками, занимающими равное положение в организации

4. Готовность последователей — это:

- а) способность выполнять указания лидера, определяющаяся способностью выполнить задание, желанием это сделать и уверенностью в своих силах
- б) способность выполнять указания руководителей для достижения цели

- в) взаимодействие, нацеленное на передачу информации от руководителя к сотрудникам
- г) действие индивида, который стремится воздействовать на другого

5. Групповая социализация — это:

- а) насаждение принципов
- б) внушение идей
- в) поведенческая регуляция
- г) процесс приобщения индивидуума к групповой культуре

6. Под делегированием полномочий понимается:

- а) передача задач, властных полномочий и ответственности на более низкие уровни управления
- б) процесс приобщения индивидуума к управлению
- в) партнерское общение руководителя с подчиненными
- г) передача решения некоторых задач подчиненным

7. Заменители лидерства — это:

- а) смена руководителя подразделения
- б) появление неформального лидера
- в) характеристики организации, позволяющие добиться высоких результатов в отсутствие лидерства
- г) самостоятельная работа организации без лидера

8. Коммуникативные сети — это:

- а) использование электронных возможностей для передачи информации
- б) каналы передачи сообщения от одного члена организации другому
- в) передача информации от руководителя к подчиненным
- г) предпочтительный способ получения и обработки информации индивидуумом

9. Консенсус — это:

- а) совместное принятие решений
- б) коллективное обсуждение проблемы
- в) метод принятия решения группой, в основе которого лежит принцип, что решение не принимается до тех пор, пока хотя бы один член группы имеет против него принципиальные возражения.
- г) способ ведения переговоров для достижения компромисса

10. Кем предложена наиболее известная типология профессий в России?

- а) Берном
- б) Богословским
- в) Татищевым
- г) Климовым

11. Понятие «оптант» включает в себя:

- а) человек овладевший профессией
- б) человек, который готовится овладеть профессией
- в) человек, делающий самостоятельный и сознательный выбор труда (профессии)
- г) все ответы верны

12. Что такое предмет труда?

- а) объект живой природы
- б) определенные операции

- в) это то, на что направлена работа
- г) фактор ручного труда

13. Что такое средство труда?

- а) это то, на что направлена работа
- б) все то, посредством чего работник оказывает воздействие на предмет труда
- в) возможность дополнительного заработка
- г) конечный результат труда

14. Стадия адепта в развитии человека как субъекта труда - это:

- а) высший уровень специалиста
- б) профессиональная подготовка
- в) вхождение в профессию
- г) жизненные изменения

15. Стадия оптанта в развитии человека как субъекта труда - это:

- а) вхождение в профессию
- б) сознательное планирование выбора профессии
- в) медленное вхождение в профессию
- г) самоактуализация

16. Стадия адаптанта в развитии человека как субъекта труда - это:

- а) вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги
- б) гармонизация с профессией
- в) сознательное планирование выбора профессии
- г) начальное вхождение в профессию

17. Стадия интернала в развитии человека как субъекта труда это:

- а) высший уровень профессионализма
- б) творческое самоопределение
- в) псевдопрофессионализм
- г) вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги

18. По степени мотивации на деятельность люди подразделяются на человека:

- а) потребностного и эрготропного
- б) мотивационного и терпимого
- в) потребностного и мотивационного
- г) активного и педантичного

19. По отношению к работе в организации люди подразделяются:

- а) профессионалов и исполнителей
- б) профессионалов и руководителей
- в) руководителей и пассивных
- г) активных и сдержанных

20. По отношению к работе в бизнесе (Ф.Пьселлик) люди подразделяются на 3 типа, укажите лишний:

- а) лидерства
- б) власти
- в) отношений
- г) технологии

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература:

6.1. Основная литература:

1. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — Москва : Прометей, 2013. — 160 с. — ISBN 978-5-7042-2379-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/18587.html>

2. Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83272.html>

6.2.Дополнительная учебная литература:

Журавлев, А. Л. Психология совместной деятельности / А. Л. Журавлев. — Москва : Институт психологии РАН, 2005. — 640 с. — ISBN 5-9270-0039-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/15606.html>

6.3.Периодические издания

1) [Вестник Московского университета. Серия 14. Психология](#)

Издательство: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Год основания: 1977 ISSN: 0137-0936

<http://www.iprbookshop.ru/56877.html>

2) [Вестник Российского нового университета. Серия Проблемы социально-гуманитарных и психологических наук](#)

Издательство: Российский новый университет

Год основания: 2003 ISSN: 1998-4618

<http://www.iprbookshop.ru/21398.html>

3) [Развитие личности](#)

Издательство: Московский педагогический государственный университет

Год основания: 1993 ISSN: 2071-9788

<http://www.iprbookshop.ru/32865.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. <http://psylib.org.ua/books/yaros01/>

2. [http://www.e-reading.link/bookreader.php/100382/Anohina - Istoriya_psihologii_Shpargalka.html](http://www.e-reading.link/bookreader.php/100382/Anohina_-_Istoriya_psihologii_Shpargalka.html)

3. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/marcin/index.php

8.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

– работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;

- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д. Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении практических заданий особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними. Для успешной сдачи итогового теста рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до тестирования.

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

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

- 1) компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- 2) наушники;
- 3) вебкамеры;
- 4) колонки;
- 5) микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация);

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.