



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Славянске-на-Кубани

Факультет педагогики, психологии и физической культуры
Кафедра профессиональной педагогики, психологии и физической культуры

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по работе с
филиалами
Евдокимов А.А.
«31» мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) – Психология и социальная педагогика

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.04 «Организационное поведение» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 г. № 122, зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации от 15.03.2018 г. регистрационный № 50364.

Программу составил:

И.И. Буренок, канд. пед. наук, доцент


подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.04 «Организационное поведение» обсуждена на заседании кафедры профессиональной педагогики, психологии и физической культуры протокол № 9 от «18» апреля 2022 г.
Заведующий кафедрой (разработчика)
профессиональной педагогики, психологии и физической культуры

Лукьяненко М.А.
фамилия, инициалы


подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.04 «Организационное поведение» обсуждена на заседании кафедры профессиональной педагогики, психологии и физической культуры протокол № 9 от «18» апреля 2022 г.
Заведующий кафедрой (выпускающей)
профессиональной педагогики, психологии и физической культуры

Лукьяненко М.А.
фамилия, инициалы


подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.04 «Организационное поведение» утверждена на заседании кафедры профессиональной педагогики, психологии и физической культуры, протокол № 9 от «18» апреля 2022 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)
профессиональной педагогики, психологии и физической культуры

Лукьяненко М.А.
фамилия, инициалы


подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.04 «Организационное поведение» утверждена на заседании учебно-методического совета филиала протокол № 8 от «20» апреля 2022 г.

Председатель УМС филиала
Поздняков С.А.
фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

Кириллова Татьяна Яковлевна ,
директор МБОУ СОШ № 3, им. полководца
А.В. Суворова г. Славянска-на-Кубани

Катаева Нина Вениаминовна ,
директор МБОУ СОШ № 5, им. В.Ф. Маргелова
г. Славянска-на-Кубани



1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины Б1.О.04 «Организационное поведение» - формирование у обучающихся профессиональных компетенций: УК – 3 (способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде) и ОПК-7 (способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ) на основе овладения теоретическими знаниями и практическими навыками по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы, выявлению причин недостаточной результативности организации, грамотному выстраиванию межличностных отношений для повышения эффективности работы организации.

1.2 Задачи дисциплины

- 1) раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- 2) показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе;
- 3) исследовать природу организации как системы и продемонстрировать влияние этой системы на отдельных сотрудников;
- 4) представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- 5) раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- 6) показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина ««Организационное поведение»» относится к обязательной части / части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе по очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет.

Базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как «Профессиональная этика в педагогической деятельности».

Дисциплина «Организационное поведение» является предшествующей для изучения учебной дисциплины «Управление педагогическими системами», преддипломной практике, а также к подготовке выпускной квалификационной работы.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Знать: проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений;
ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования.
	Уметь: определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать методы и методики исследования профессиональных практических задач; уметь анализировать и интерпретировать результаты научного исследования
	Владеть: организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования профессиональных практических задач
ОПК-7. Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	
ИОПК-7.1. Понимает основные аспекты взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ИОПК-7.2. Применяет методы взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	Знать: закономерности формирования и развития детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ; психолого-педагогические закономерности, принципы, особенности, этические и правовые нормы взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ
	Уметь: обоснованно выбирать и реализовывать формы, методы и средства взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; предупреждать и продуктивно разрешать межличностные конфликты
	Владеть: техниками и приемами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; приемами предупреждения и продуктивного разрешения межличностных конфликтов

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)	
			Установочная сессия	2
Контактная работа, в том числе:				
Аудиторные занятия (всего):		6	2	4
Занятия лекционного типа		4	2	2
Лабораторные занятия		-		-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		2		2
Иная контактная работа				
Контроль самостоятельной работы (КСР)				
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2		0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		62	34	28
Курсовая работа		-		-
Проработка учебного (теоретического) материала		34	20	14
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка к устному (письменному) опросу, практическому занятию, групповому заданию, круглому столу, эссе и оформление портфолио)		28	14	14
Реферат				
Подготовка к текущему контролю				
Контроль:				
Подготовка к зачету		3,8		3,8
Общая трудоемкость	час.	72	36	36
	в том числе контактная работа	6,2	2	4,2
	зачетных ед.	2	2	

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые во 2 семестре (на 1 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Всего	Количество часов			
			Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			ЛК	ПЗ	ЛР	СРС
1	Теоретико-методологические основы дисциплины	36	2			10
2	Личность и группа в организационной среде					24
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	32	2	2		28
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		68	4	2	-	62
Контроль самостоятельной работы (КСР)		3,8				

Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
Подготовка к текущему контролю					
Общая трудоемкость по дисциплине	72				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Теоретико-методологические основы дисциплины	Организационное поведение как учебная дисциплина Сущность дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения организационного поведения. Особенности понятия «организация» в контексте организационного поведения. Признаки организации. Классификация организаций в зависимости: от формы собственности;	Т
		Теории поведения человека в организации Взаимосвязь организационного поведения с поведенческими науками (психология, менеджмент, социология, социальная психология, антропология и другие). Основные подходы и школы научной мысли. Ситуационный, интеракционистский, синергетический подходы к изучению организационного поведения. Социально-психологические принципы и обоснованная необходимость ситуационного подхода в исследовании и прогнозировании поведения систем. Основные принципы интерактивной модели поведения. Особенности синергетического подхода к исследованию организационного поведения. Различные теории и подходы к личности (психоанализ, бихевиоризм, гуманистическая психология). Понятие «менталитета». Основные черты российской системы управления. Взаимосвязь менталитета россиян и формирующейся российской системы управления.	Т
2	Личность и группа в организационной среде	Личность и организация Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность», «работник». Основные подходы к исследованию, формированию, развитию личности. Влияние основных переменных на поведение индивида в организации (внешняя окружающая среда, внутренняя организационная среда, ценностные ориентации, установка, способности, образ ситуации, мотивация, восприятие, научение, личность). Значение, роль и ошибки процессов восприятия, их влияние на формирование осознанного организационного поведения индивида, групп. Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение. Сущность Я - концепции, роль и способы её защиты. Причины и виды ролевого конфликта в организации и способы снижения ролевого напряжения личности.	Т

		Мотивация и результативность Сущность мотивации индивида и группы. Модель мотивации организационного поведения индивида. Классификация мотивов организационного поведения. Сущность стимулирования индивида и группы в современных организациях и его взаимосвязь с мотивацией. Виды экономических стимулов, применяемых в организациях.	Т
		Формирование группового поведения в организации Значение группового поведения в деятельности организации. Классификация групп. Особенности влияния группы на деятельность индивида. Современный взгляд на формирование групп, групповую сплоченность (теория близости, теория равновесия, теория формирования групп, теория обмена). Этапы формирования групп. Виды конфликтов в организации. Характеристика меж-групповых конфликтных ситуаций. Причины меж-групповых конфликтов. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте. Рекомендации по проведению переговоров. Сущность лидерства. Особенности формального и неформального лидерства. Представление о природе власти в организации. Стили работы руководителей.	Т
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	Коммуникативное поведение в организации Природа и сложность коммуникаций, их значение в организации. Содержание коммуникационного процесса и препятствия, стоящие на пути коммуникаций. Основные элементы процесса коммуникации. Различные виды коммуникаций (межличностные, вербальные, невербальные, формальные, неформальные, нисходящие, восходящие и другие). Факторы, влияющие на них. Характеристики эффективной обратной связи. Невербальные средства общения. Жесты, общие для всех культур. Мимические коды эмоциональных состояний (по В.А. Лабуноской). Барьеры эффективных коммуникаций, их примеры. Образцы межличностных коммуникаций в группе.	Т
		Изменения в организации Понятие «организационного развития». Характеристики подходов к анализу процесса развития. Основные положения концепции организационного развития. Модель развития организации (модель Мак-Кинси «7S»). Современные тенденции развития организации. Природа организационных изменений, причины сопротивления изменениям. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Понятие «стресс». Причины стрессов в организации. Виды стрессов. Способы управления стрессом на уровне личности и на уровне организации.	Т

Примечание: УО – устный опрос, ПО – письменный опрос, Т – тестирование. ПР – практическая работа

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
---	-----------------------------	---------------------------	-------------------------

1	Теоретико-методологические основы дисциплины	Тема 1. Организационное поведение как учебная дисциплина 1. Наука организационное поведение. Предмет изучения организационного поведения. Связь с другими дисциплинами и курсами. 2. Сущность, признаки организации. 3. Классификация и стадии развития организации. 4. Критерии и источники повышения эффективности деятельности организации.	УО, ПР
1.2		Тема 2. Теории поведения человека в организации 1. Теории психоанализа (Зигмунд Фрейд, Карл Юнг, Альфред Адлер, Эрих Фромм, Карен Хорни). 2. Теории бихевиоризма (И.П. Павлов, В.М. Бехтерев, Джон Уотсон, Баррес Скиннер, Альберт Бандура, Ганс Айзенк, Джордж Келли, Рэймонд Кеттел, Джулиан Роттер). 3. Теории гуманистической психологии (Абрахам Маслоу, Элтон Мэйо, Карл Роджерс, Курт Левин, Мендель Рокич).	УО, ПР
1.3		Тема 3. Личность и организации 1. Понятия «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность», «работник». Основные подходы к исследованию, формированию, развитию личности. 2. Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение. 3. Сущность Я – Концепции, роль и способы её защиты. 4. Ролевой конфликт в организации: причины, виды. Способы снижения ролевого конфликта личности.	УО, ПР
2	Личность и группа в организационной среде	Тема 4. Мотивация и результативность 1. Сущность мотивации индивида и группы. Виды мотивов. Модель мотивации организационного поведения индивида. 2. Сущность стимулирования индивида и группы и его взаимосвязь с мотивацией. Виды стимулов и их применение на предприятиях. 3. Удовлетворенность трудом. Факторы, её формирующие. Влияние на производительность и дисциплину.	УО, ПР
2.1		Тема 5. Формирование группового поведения в организации 1. Группы: понятие, классификация. 2. Этапы формирования группы и особенности их влияния на деятельность индивида. 3. Групповая сплоченность: современный взгляд (теория близости, теория равновесия, теория формирования групп, теория обмена). 4. Конфликт: понятие, виды, причины. Характеристика и причины межгрупповых конфликтных ситуаций. 5. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте	УО, ПР
2.2		Тема 6. Коммуникативное поведение в организации 1. Природа, значение и содержание коммуникаций. 2. Основные элементы и виды коммуникаций. 3. Обратная связь как характеристика эффективно-сти межличностных коммуникаций. 4. Невербальные средства общения, их виды.	УО, ПР

3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	Тема 7. Управление поведением в организации 1. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации. График жизненного цикла организации. 2. Основные элементы организационной культуры. Сущность процесса формирования и изменений организационной культуры. 3. Модель формирования организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. 4. Составляющие репутации организации (имидж организации, авторитет первого лица, известность организации на рынке, наличие организационной культуры). Методы её формирования 5. Методы формирования и управление репутацией организацией. 6. Организационная культура как фактор управления поведением в организации	УО, ПР
3.1		Тема 8. Изменения в организации 1. Ситуационный, интеракционистский, синергетический подходы к организации: сущность, основные принципы. 2. Организационное развитие: понятие, основные положения, современные тенденции. 3. Организационные изменения: природа. Причины сопротивления изменениям. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. 4. Основные черты российской системы управления. Взаимосвязь менталитета россиян и формирующейся российской системы управления.	УО, ПР

Примечание: УО – устный опрос, ПР – практическая работа

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрено учебным планом

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
---	---------	---

1	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 302 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8135-3. https://www.biblio-online.ru/book/5867E5AC-4E52-4B66-B965-8FB814976B70 2. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8867-3. https://www.biblio-online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866 3. Актуальные проблемы управления образовательной организацией: экономика образования : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 158 с. : ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 100-103. - ISBN 978-5-4475-8960-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457435 4. Мкртычян Г.А. Организационное поведение. Учебник и практикум для академического бакалавриата: НИУ ВШЭ, М.: Юрайт, 2017, УМО ВО. https://www.biblio-online.ru/book/E96794E5-9BB3-47C9-BE47-FF91B07CBEE9 5. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение: Учебник для вузов, 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2015. 464 с. (Серия «Учебник для вузов»). http://ibooks.ru/reading.php?productid=344659
2	Подготовка докладов, к дискуссиям и круглому столу.	1. Гостенина В. И. Социология управления: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. Санкт-Петербург:Питер 2013 г.— 368 с. — Электронное издание. — ISBN978-5-496-00417-6 http://ibooks.ru/product.php?productid=335003 2. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение: Учебник для вузов, 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2015. 464 с.(Серия «Учебник для вузов»). http://ibooks.ru/reading.php?productid=344659 3. Латфуллин Г. Р. Организационное поведение: Учебник для вузов, Гриф МО, СПб.: Питер, 2010 г., 432 с. Электронное издание. http://ibooks.ru/reading.php?productid=21883

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме вопросов для устного (письменного) опроса по теме, разделу и **промежуточной аттестации** в форме тестовых заданий, вопросов к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Знать: проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений;	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Тест
2	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления;	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Тест

		методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования. Уметь: определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать методы и методики исследования профессиональных практических задач; уметь анализировать и интерпретировать результаты научного исследования Владеть: организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования профессиональных практических задач		
3	ИОПК-7.1. Понимает основные аспекты взаимодействия участников образовательных	Знать: закономерности формирования и развития детско-взрослых сообществ, их социально-	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Тест

	отношений в рамках реализации образовательных программ.	психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ; психолого-педагогические закономерности, принципы, особенности, этические и правовые нормы взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ		
4	ИОПК-7.2. Применяет методы взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	Уметь: обоснованно выбирать и реализовывать формы, методы и средства взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; предупреждать и продуктивно разрешать меж личностные конфликты. Владеть: техниками и приемами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; приемами предупреждения и продуктивного разрешения	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Тест

Рейтинговая система оценки текущей успеваемости студентов

№	Наименование раздела (темы)	Виды оцениваемых работ	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4
1	Теоретико-методологические основы дисциплины	Практическая работа (письменные задания) Устный опрос Доклад	5 10 5
2	Личность и группа в организационной среде	Практическая работа (письменные задания) Устный опрос Доклад	5 10 5
3	Организационная культура в Системе организационного	Практическая работа (письменные задания) Устный опрос	5 10

	поведения. Мотивация и результативность	Доклад	5
4		Компьютерное тестирование (внутрисеместровая аттестация)	40
ВСЕГО			100

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерный перечень вопросов и заданий

Примерные задания для практической работы студентов

№	Наименование раздела	Задание
1	Теоретико- методологические основы дисциплины	Решение проблемно-ситуационных задач. Выполнение письменных заданий полученных в ходе лекций. Подготовка доклада с презентацией (по индивидуальному плану). Подготовка к дискуссиям Проект внутришкольного управления.
2	Личность и группа в организационной среде	Подготовка письменных ответов на вопросы семинара. Подготовка к дискуссиям по плану семинарских занятий. Подготовка к групповой работе. Подготовка доклада (из списка рефератов по индивидуально за-крепленным)
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	Доклад с презентацией (круглый стол) Решение проблемно-ситуационных задач. Ответ на контрольный вопрос письменно. Подготовка к дискуссии (трудно или легко работать руководителем образовательной организации). Материалы к выполнению практических работ.

Тематика докладов

1. Конфликты в организации/коллективе: сущность, причины возникновения, модель развития.
2. Последствия конфликтов в организации, способы разрешения конфликтов. Личное поведение в конфликтах.
3. Общение и этика; профессиональная этика менеджера. Деловой этикет.
4. Деловое общение: беседы, совещания, публичные выступления.
5. Деловое общение: организация встреч, переговоров и т.д.
6. Особенности делового общения, этикета в разных странах.
7. Учет психологических факторов в управлении организацией/коллектива
8. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей мотивации в практике управления
9. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой.
10. Проблема руководства и лидерства в организации.
11. Личностные качества менеджера как фактор его деловой карьеры.
12. Психологические аспекты управления коллективом; создание психологического климата коллектива.
13. Групповая динамика: учет особенностей различных стадий развития организации в практике управления.
14. Учет психологических особенностей человека в практике управления коллектива (особенности проявления различных типов темперамента, типов поведения).

15. Формирование группового поведения в организации
16. Правила проведения совещаний: как и зачем их нужно проводить?
17. Этика и социальная ответственность бизнеса: зарубежная и российская практика.
18. Оценка работников при найме и перемещениях: современная теория и практика.
19. Стил ь руководства, его влияние на успех работы организации.
20. Формирование работоспособной команды.
21. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт).
22. Управление рабочим временем менеджера.
23. Особенности деловой карьеры женщин в менеджменте.
24. Использование идей психогеометрии в кадровом менеджменте.
25. Поведенческий маркетинг.
26. Коммуникативное поведение в организации.
27. Разработка, формирование имиджа менеджера.
28. Формирование корпоративной культуры организации.
29. Управление нововведениями в организации: как преодолеть сопротивление, психологический аспект.
30. Учет национально-культурных особенностей в деловом общении.
31. Персональное развитие в организации: условия творческого труда. Методы усиления продуктивности мышления.
32. Психотехнология решения проблем.
33. Саморазвитие менеджера.
34. Учет невербальных характеристик поведения в практике делового общения

Тест

Вариант 1

1. Методы, используемые в организационном поведении:
(один ответ)

- 1) экономико-математические
- 2) социально-психологические
- 3) социально-экономические
- 4) социально-психологические и экономико-математические

Правильные ответы

4.

2. Неформальная организация определяется как:
(один ответ)

- 1) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой
- 2) организация, незарегистрированная в налоговой инспекции
- 3) отсутствие четкой организационной структуры в организации
- 4) взаимоотношения дружески настроенных людей

Правильные ответы

2.

3. В организационном поведении выделяют аспекты:
(один ответ)

- 1) взаимоотношения между руководителями и клиентами
- 2) поведения системы в целом и поведения людей
- 3) отношения между поколениями
- 4) поведения соратников

Правильные ответы

2.

4. Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как:

(один ответ)

- 1) самолюбие
- 2) принципиальность
- 3) установка
- 4) упрямство

Правильные ответы

3.

5. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом:

(один ответ)

- 1) являются синонимами
- 2) кооперируются
- 3) независимы друг от друга
- 4) взаимодействуют

Правильные ответы

4.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации

Вопросы на зачет

1. Наука организационное поведение. Предмет изучения организационного поведения. Связь с другими дисциплинами и курсами.
2. Организация: сущность, признаки, классификация и стадии развития.
3. Эффективность деятельности организации: критерии и источники её повышения.
4. Теории психоанализа (Зигмунд Фрейд, Карл Юнг, Альфред Адлер, Эрих Фромм, Карен Хорни).
5. Теории бихевиоризма (И.П. Павлов, В.М. Бехтерев, Джон Уотсон, Баррес Скиннер, Альберт Бандура, Ганс Айзенк, Джордж Келли, Рэймонд Кеттел, Джулиан Роттер).
6. Теории гуманистической психологии (Абрахам Маслоу, Элтон Мэйо, Карл Роджерс, Курт Левин, Мендель Рокич).
7. Ситуационный, интеракционистский, синергетический подходы к организации: сущность, основные принципы.
8. Основные черты российской системы управления. Взаимосвязь менталитета россиян и формирующейся российской системы управления.
9. Понятия «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность», «работник».
10. Основные подходы к исследованию, формированию, развитию личности.
11. Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение.
12. Сущность Я – Концепции, роль и способы её защиты.
13. Удовлетворенность трудом. Факторы, её формирующие. Влияние на производительности дисциплину.
14. Сущность мотивации индивида и группы. Виды мотивов. Модель мотивации организационного поведения индивида.
15. Сущность стимулирования индивида и группы и его взаимосвязь с мотивацией. Виды стимулов и их применение на предприятиях.

16. Группы: понятие, классификация, этапы формирования, особенности влияния на деятельность индивида.
17. Групповая сплоченность: современный взгляд (теория близости, теория
18. равновесия, теория формирования групп, теория обмена).
19. Конфликт: понятие, виды, причины. Характеристика и причины межгрупповых конфликтных ситуаций.
20. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте.
21. Переговоры: стиль, тактика, последствия.
22. ФОС и программы начальной школы и ДОО.
23. Формы и направления взаимодействия школы, семьи и общественности.
24. Правовой статус педагогических работников.
25. Ролевой конфликт в организации: причины, виды. Способы снижения ролевого конфликтности. Лидерство.
26. Власть в организации. Стили руководства.
27. Коммуникации: природа, сложность, значение, содержание, основные элементы и виды.
28. Невербальные средства общения, их виды.
29. Организационная культура: понятие, основные элементы. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
30. Составляющие репутации организации (имидж, авторитет, известность, наличие организационной культуры). Методы её формирования. Управление репутацией организацией.
31. Организационное развитие: понятие, основные положения, современные тенденции.
32. Организационные изменения: природа. Причины сопротивления изменениям. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
33. Стресс на предприятии: источники, формы проявления, последствия.
34. Тактика управления стрессом.
35. Процесс социализации: сущность, основные составляющие и методы.
36. Карьера: сущность, значение, теория выбора.

Критерии оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация и оценивание по дисциплине осуществляется на основе «Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки учебных достижений студентов филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Славянске-на-Кубани, обучающихся по программам высшего образования». Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения дисциплины. На основе ее осуществляется текущий контроль учебной деятельности - регулярная оценка степени сформированности компетенций при освоении студентом данной дисциплины в течение семестра. Оценка учебных достижений студентов в рамках модульно-рейтинговой системы осуществляется в рейтинговых баллах по столбальной шкале.

В рейтинговых баллах оцениваются все виды аудиторной и самостоятельной работы студента: устный (письменный) опрос на лекциях, практических и семинарских занятиях; проверка выполнения письменных домашних заданий; проведение контрольных работ; тестирование (письменное или компьютерное); проведение коллоквиумов (в письменной или устной форме); проверка знаний по результатам самостоятельной работы студентов в письменной или устной форме, а так же за другие формы контроля, отраженные в утвержденной рабочей программе дисциплины. Студенты очной (очно-

заочной) формы обучения в ходе текущего контроля обязаны пройти внутрисеместровую аттестацию, на которую отводится 40 рейтинговых баллов из 100 баллов текущего контроля.

Зачет выставляется студенту по результатам успешного выполнения теоретических, практических и самостоятельных работ, внутрисеместровой аттестации, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины, в объемах, позволяющих объективно оценить степень усвоения студентом учебного материала, в течение семестра.

При выставлении зачета баллы, набранные за текущий контроль, переводятся в оценку: 60-100 баллов – «зачтено»;

0-59 баллов – «не зачтено».

При наборе менее 60 баллов зачет сдается по материалам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. При этом результаты текущего контроля не влияют на получение оценки. Зачет может проводиться в форме устного или письменного опроса (или в виде тестов с использованием компьютерной техники).

В данном случае при выставлении зачета применяются следующие критерии:

- студент полно раскрывает содержание учебного материала в объеме, предусмотренном рабочей программой дисциплины, изучил основную и дополнительную литературу; владеет методологией данной дисциплины, знает определения, умеет установить между ними причинно-следственные связи; умеет увязать теорию и практику при решении задач и конкретных ситуаций; допустил незначительные неточности при изложении материала, не искажающие содержание ответа по существу вопроса – «зачтено»;

- имеет пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине, не может дать четкого определения основных понятий дисциплины; не умеет решать проблемные задачи по дисциплине и не может разобраться в конкретной ситуации, что свидетельствует об очень слабом понимании или непонимании дисциплины не может успешно продолжать дальнейшее обучение в связи с недостаточным объемом знаний – «не зачтено».

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8867-3. <https://www.biblio-online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>

2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий [http://mschool.kubsu.ru/](http://mschool.kubsu.ru;);
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

При изучении дисциплины студенты часть материала должны проработать самостоятельно. Роль самостоятельной работы велика.

Планирование самостоятельной работы студентов по дисциплине проводится в соответствии с уровнем подготовки студентов к изучаемой дисциплине. Самостоятельная работа студентов распадается на направления: изучение и освоение теоретического лекционного материала, выполнение практико-ориентированных заданий, освоение методики решения практических задач исследования и организация исследовательской работы.

При всех формах самостоятельной работы студент может получить разъяснения по непонятным вопросам у преподавателя на индивидуальных консультациях в соответствии с графиком консультаций. Студент может также обратиться к рекомендуемым преподавателем учебникам и учебным пособиям, в которых теоретические вопросы изложены более широко и подробно, чем на лекциях и с достаточным обоснованием.

Консультация – активная форма учебной деятельности в педвузе. Консультацию предваряет самостоятельное изучение студентом литературы по определенной теме. Качество консультации зависит от степени подготовки студентов и остроты поставленных перед преподавателем вопросов. Основной частью самостоятельной работы студента является его систематическая подготовка к практическим занятиям. Студенты должны быть нацелены на важность качественной подготовки к таким занятиям. При подготовке

к практическим занятиям студенты должны освоить вначале теоретический материал по новой теме занятия, затем просмотреть объяснения. Если некоторые задания вызвали затруднения, попросить объяснить преподавателя на очередном практическом занятии или консультации.

Для работы на практических занятиях, самостоятельной работы во внеаудиторное время, а также для подготовки к экзамену рекомендуется использовать методические рекомендации к практическим занятиям. При подготовке к тестированию необходимо повторить материал, рассмотренный на практических занятиях, убедиться в знании необходимых определений и т. д. При подготовке к дискуссиям, конкурсам студентам изучают указанные преподавателем темы, используя конспекты лекций, рекомендуемую литературу, учебные пособия и материалы указанных сайтов. Ответы на возникающие вопросы в ходе подготовки можно получить на очередной консультации.

Ряд тем и вопросов курса отведены для самостоятельной проработки студентами. При этом у лектора появляется возможность расширить круг изучаемых проблем, дать на самостоятельную проработку новые интересные вопросы. Студент должен разобраться в рекомендуемой литературе и письменно изложить кратко и доступно для себя основное содержание материала. Преподаватель проверяет качество усвоения самостоятельно проработанных вопросов на практических занятиях и во время экзамена, затем корректирует изложение материала и нагрузку на студентов.

Для получения практического опыта решения задач по дисциплине «Управление педагогическими системами» на практических занятиях и для работы во внеаудиторное время предлагается самостоятельная работа в форме практических работ, которые составляют основу портфолио и проверяются преподавателем в форме собеседования.

Таким образом, использование всех рекомендуемых видов самостоятельной работы дает возможность значительно активизировать работу студентов над материалом курса и повысить уровень их усвоения.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методика написания докладов

Тема доклада определяется в соответствии с интересами студентов.

В ходе подготовки доклада студенту необходимо использовать, и обобщить материалы нескольких (обычно 5-10) источников – книг, статей, документов в соответствии с вопросами темами.

При подготовке доклада рекомендуется воспользоваться программой курса, в которой содержатся основные темы и вопросы данной учебной дисциплины.

Основные положения и фактические материалы, взятые из научной литературы и официальных документов, должны быть сопровождаемы соответствующими ссылками на источники.

Для написания рефератов можно использовать рекомендуемую литературу, а также самостоятельно найденные дополнительные источники по исследуемой тематике, например официальные сайты интернет источников.

Цель – оценка самостоятельной творческой исследовательской работы студента по изучению конкретной темы. Позволяет оценить способность студента выдвинуть собственную гипотезу, собрать, проанализировать материал, самостоятельно провести анализ, обосновать выводы, оформить и представить работу на обсуждение.

Процедура – традиционная форма текущего контроля по отдельным темам,

домашнее задание с последующим представлением на обсуждение в аудитории, подразумевающее вопросы к докладчику, оппонирование и защиту собственного мнения студентов, принимающих участие в обсуждении. Доклад может быть представлен в форме презентации.

Структура и содержание доклада

Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность

темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада.

Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов.

В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора.

В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации.

Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и

инициалы автора, название работы, место и год издания.

Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например:

«Приложение 1».

Требования к оформлению доклада

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

Критерии оценки доклада - актуальность темы исследования;

соответствие содержания теме; - глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;

соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно- практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта

между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	1. Офисный пакет приложений «Apache OpenOffice» 2. Приложение позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDFфайлов 3. «Adobe Acrobat Reader DC» 4. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель) «WindowsMediaPlayer». Программа просмотра интернет контента (браузер) «Google Chrome»
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	1. Офисный пакет приложений «Apache OpenOffice» 2. Приложение позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDFфайлов 3. «Adobe Acrobat Reader DC» 4. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель) «WindowsMediaPlayer». Программа просмотра интернет контента (браузер) «Google Chrome»

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации,	Офисный пакет приложений «Apache OpenOffice» 2. Приложение позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDFфайлов 3. «Adobe Acrobat Reader DC» 4. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель)

	веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	«WindowsMediaPlayer». 5. Программа просмотра интернет контента (браузер) «Google Chrome»
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд 11)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	1. Офисный пакет приложений «Apache OpenOffice» 2. Приложение позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDFфайлов 3. «Adobe Acrobat Reader DC» 4. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель) «WindowsMediaPlayer». 5. Программа просмотра интернет контента (браузер) «Google Chrome»