ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Петербургский государственный университет путей сообщения

Императора Александра I»

(ФГБОУ ВПО ПГУПС)

Кафедра «Прикладная психология»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

*дисциплины*

«ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ» (Б1.В.ОД.12)

для направления

37.03.01 «Психология»

Профиль

«Психология»

Форма обучения – очная, заочная

Санкт-Петербург

2015

Рабочая программа рассмотрена и обсуждена на заседании кафедры

«Прикладная психология»

Протокол № \_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Программа актуализирована и продлена на 201\_\_/201\_\_ учебный год (приложение).

Заведующий кафедрой

«Прикладная психология» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ф.Ященко

\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рабочая программа рассмотрена и обсуждена на заседании кафедры

«Прикладная психология»

Протокол № \_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Программа актуализирована и продлена на 201\_\_/201\_\_ учебный год (приложение).

Заведующий кафедрой

 «Прикладная психология» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ф.Ященко

\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рабочая программа рассмотрена и обсуждена на заседании кафедры

«Прикладная психология»

Протокол № \_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Программа актуализирована и продлена на 201\_\_/201\_\_ учебный год (приложение).

Заведующий кафедрой

 «Прикладная психология» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ф.Ященко

\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.



ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа рассмотрена, обсуждена на заседании кафедры

«Прикладная психология»

Протокол № 1 от «02» сентября 2016 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| И.о. заведующего кафедрой «Прикладная психология» | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Е.Ф.Ященко |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г. |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО |  |  |
|  |  |  |
| Председатель методической комиссии факультета «Экономика и менеджмент» | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Н.Е. Коклева |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г. |  |  |
|  |  |  |
| Руководитель ОПОП | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Е.Ф. Ященко |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г. |  |  |
|  |  |  |

**1. Цели и задачи дисциплины**

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным «07» августа 2014 г., приказ № 946 по направлению 37.03.01 «Психология», по дисциплине «Психологические основы организационного консультирования».

Целью изучения дисциплины является формирование компетенций, указанных в разделе 2 рабочей программы.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- приобретение знаний, указанных в разделе 2 рабочей программы;

- приобретение умений, указанных в разделе 2 рабочей программы;

- приобретение навыков, указанных в разделе 2 рабочей программы.

**2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются: приобретение знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности.

**ЗНАТЬ:**

* основные принципы организационного развития;
* основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций;
* способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях.

**УМЕТЬ:**

* выделять психологические проблемы в организационном развитии и осуществлять их анализ;
* осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций;
* выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем;
* учитывать профессиональные компетенции и этические нормы работы психолога в прикладных условиях.

**ВЛАДЕТЬ:**

* навыками постановки и решения исследовательских задач в области консультирования по организационному развитию;
* средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций;
* конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности.

Приобретенные знания, умения, навыки, характеризующие формирование компетенций, осваиваемые в данной дисциплине, позволяют решать профессиональные задачи, приведенные в соответствующем перечне по видам профессиональной деятельности в п. 2.4 общей характеристики основной профессиональной образовательной программы (ОПОП).

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих **профессиональных компетенций (ПК),** соответствующих видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

практическая деятельность:

- способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);

 - способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);

 - способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-5).

**научно-исследовательская деятельность:**

* способностью к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях (ПК-9);

**организационно-управленческая деятельность:**

* способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);
* способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

Область профессиональной деятельности обучающихся, освоивших данную дисциплину, приведена в п. 2.1 общей характеристики ОПОП.

Объекты профессиональной деятельности обучающихся, освоивших данную дисциплину, приведены в п. 2.2 общей характеристики ОПОП.

**3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Психологические основы организационного консультирования» (Б1.В.ОД.12) относится к обязательным дисциплинам вариативной части.

**4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Для очной формы обучения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид учебной работы** | **Всего часов** | **Семестр** |
| **6** |
| Контактная работа (по видам учебных занятий)В том числе:* лекции (Л)
* практические занятия (ПЗ)
* лабораторные работы (ЛР)
 | 66161634 | 66161634 |
| Самостоятельная работа (СРС) (всего) | 33 | 33 |
| Контроль | 45 | 45 |
| Форма контроля знаний | Э |  Э |
| Общая трудоемкость: час / з.е. | 144/4 | 144/4 |

Для заочной формы обучения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид учебной работы** | **Всего часов** | **Курс** |
| **4** |
| Контактная работа (по видам учебных занятий)В том числе:* лекции (Л)
* практические занятия (ПЗ)
* лабораторные работы (ЛР)
 | 18468 | 18468 |
| Самостоятельная работа (СРС) (всего) | 117 | 117 |
| Контроль | 9 | 9 |
| Форма контроля знаний | КЛР, Э | КЛР, Э |
| Общая трудоемкость: час / з.е. | 144/4 | 144/4 |

**5. Содержание и структура дисциплины**

5.1 Содержание дисциплины

| **№ п/п** | **Наименование раздела дисциплины** | **Содержание раздела** |
| --- | --- | --- |
| 1 | **Консультирование организаций как профессиональная деятельность.** | Предмет и задачи курса. Основные понятия организационного консультирования. Виды организационного консультирования. Экспертное консультирование и его основные формы. Процессное консультирование и его специфика. Соотношение понятий «консультирование», «консалтинг», «деловые услуги». Понятие консалтинга. Функциональные потребности современных организаций и управленческий консалтинг. Консалтинг как разновидность экспертной помощи в управлении. Особенности достижения целей организационного консультирования. Подходы к консультированию организаций. Типы консультирования: проектное и процессное консультирование. Виды консультационных услуг: консалтинг в области управления, аутсорсинг, деловые услуги. Типы консультационной практики: психологическое консультирование в организации, организационное консультирование, коучинг. Консалтинговые фирмы, организация и функционирование. Виды консультационных организаций: консалтинговые фирмы, профессиональные ассоциации консультантов. Становление организационного (управленческого) консультирования. История вопроса: зарождение консалтинга в американской и европейской психологии. Отечественные школы организационного консультирования. (А.И. Пригожин, Ю.Д. Красковский). Роль и функции психолога в организации как внутреннего консультанта. Этические стандарты и правовые нормы организационного консультирования.Характеристики организации как системы: целостность, иерархичность, адаптивность, взаимосвязь с окружающей средой, множественность описаний. Управленческие критерии эффективности организации: устойчивость, эффективность руководства, мотивированность персонала, зрелость организационной культуры. Признаки психологической зрелости культуры организации. Особенности консультационного рынка. Консультационное сообщество в России: проблемы развития консалтинга, приоритеты спроса на российский консалтинг, перспективы развития организационного консультирования. Анализ предложений консультационных фирм, поиск консультационной фирмы. Понятие маркетинга консалтинговых услуг. Типы и стили маркетинговых предложений. Специфика маркетинговых услуг: работа с клиентами, методы привлечения новых клиентов, поиск клиентов по Ф. Кросману. Маркетинговые методы и мероприятия в организационном консультировании. Маркетинговые стратегии. Признаки коммерческой эффективности консалтинговой компании. |
| 2 | **Организационная диагностика.** | Современные подходы к функциональной и комплексной диагностики организации. Методы диагностики организационной культуры. Опросные методы: методика конкурирующих ценностей Камерона и Куина, опросник «Измерения культуры». Проективные методы диагностики организации: метод незаконченных предложений, рисуночные методы. Метод РСА (аудит организационной культуры) и его основные этапы. Сравнительная эффективность различных методов организационной диагностики. Факторы организационных конфликтов. Понятие и основные признаки конфликта. Уровни конфликта и их специфика в условиях организации (внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, внутриорганизационных и межорганизационный конфликты). Правила разработки комплексных диагностических процедур. Определение основных направлений диагностики. Определение необходимых и достаточных «срезов» выборки. Подготовка и проведение диагностической процедуры. Разъяснительные, мотивирующие и организационные аспекты подготовки. Этические аспекты проведения диагностики организации. Выбор адекватного инструментария диагностики. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Принципы компоновки «портфеля» диагностических методик: полнота, взаимодополняемость, «перехлест», достаточность и экономичность. Вхождение в организацию, организационная диагностика, планирование и реализация изменений. Специфика воздействия консультанта на каждом из этапов. Понятие и функции «психологического контракта», роль «картографирования отношений» для создания доверия к консультанту. Формы коллективной работы при планировании организационных инноваций метод мозгового штурма и его вариации (метод деБоно), метод конференции идей. Основные парадигмы консультирования. Тэвистокский подход. Базовые концептуальные единицы психодинамического направления: тревога обучения и тревога выживания, гра- ницы, зависимость, защитные механизмы. Методические особенности консультирования в рамках психодинамического направления. Гештальт подход в организационном консультировании. Терапевтическое присутствие. Цикл контакта. Практическая отработка навыков установления контакта. Отработка методов мозгового штурма. (Классический метод и метод Де- Боно). Применение различных методов организационной диагностики. Диагностика структуры и системы коммуникаций в организации. Разбор отдельных случаев из консультативной практики. Основы интерпретации и презентации результатов диагностики. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации. Комплексный (количественный и качественный) анализ данных проведенного исследования. Принципы интерпретации результатов комплексной диагностики организации. Концепция отчета по оргдиагностике. Структура отчета. Составление и презентация отчета клиенту. |
| 3 | **Основные модели консультационной деятельности в организации.** | Консультирование как метод практической социальной психологии. Понятие консультационной деятельности. Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа). Консультирование как направление деятельности организационного психолога: общая характеристика, условия и причины реализации в организации. Типология консультационной практики. Понятие, основные этапы и их содержание, сценарии организационного консультирования. Консалтинговый процесс: стадии и технологические этапы консультирования. Проблемы в процессе организационного консультирования. Прикладные модели организационного консультирования: стратегия оргконсультирования в русле гештальт-теории (Э. Невис), психодинамический подход, стратегия оргконсультирования в нейролингвистическом программировании. Коучинг как модель управленческого консультирования: специфика метода и задачи коуч-консультанта. Система управления организацией. Элементы управления, организационная структура управления, факторы структуры управления. Понятие организационных полномочий, их виды. Норма управляемости. Проблема и границы управляемости. Основные направления деятельности психолога-консультанта в управлении. Управление как процесс принятия решений. Типы управленческих решений. Модели принятия решений. Структура рационального решения. Методы анализа управленческих решений: группировка решений, измерение управляемости организации, исследование стиля управления. |
| 4 | **Методы управленческого консалтинга.** **Консалтинг организационного развития.** | Слагаемые управления: целевое воздействие, самоорганизация, организационный порядок. Методы решения управленческих задач. Метод управления по целям. Обратная связь по результатам наблюдения. Метод преобразования социально-технических систем. Метод тотального управления качеством. Специальные методы консалтинга по решению управленческих задач. Методы консультирования работы над стратегией организации: технологии работы с vision, миссией и идеологией организации. Методы определения должностных функций. Методы мотивации персонала. Методы формирования управленческих команд. Методы развития организационной культуры. Методы разрешения конфликтов в организации. Методы развития клиентной ориентации. Переговоры в управлении организацией (технологии психологической поддержки; стили ведения переговоров; соотношение категорий целей и интересов; этапы переговорного процесса, «трудные» партнеры по переговорам и работа с ними). Технологии управленческого консалтинга. Деловые игры в управленческом консультировании. Уровни управления организацией: руководство (лидерство), администрирование, организация, собственно управление. Ролевые позиции в управлении. Типология профессионально управленческих ролей. Патологии управления: репрессивное управление. Патология управленческих решений. Патологии лидерства. Этапы и кризисы организационного развития. Роль руководителя в поддержании организационной структуры и структуры коммуникаций. Значение страте- гического управления для эффективности развития компании на данном этапе. Понятие корпорации. Стадии развития группы в организации. Психологическое сопровождение групповой динамики. Стадии развития личности в организации. Понятие кризиса карьеры. Общая характеристика основных кризисов. Профилактика и психологическое сопровождения кризисов карьеры. Разработка и внедрение изменений в организации. Организационные изменения, их роль и специфика на каждом этапе консультирования. Планирование организационных изменений. Проектные методы и методы групповой дискуссии. Критерии оценки программы преобразований. Психологическая поддержка персонала на различных стадиях организационных изменений. Понятие сопротивления персонала. Личностные и структурные фак- торы возникновения сопротивления. Специфика сопротивления на различных этапах консультирования. Скрытое и явное сопротивления. Формы скрытого сопротивления. Стратегии преодоления сопротивления персонала организационным изменениям (Коттер, Кьели, Эллис). Специфика психологических защит руководителей стабильных и нестабильных организаций. |

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

Для очной формы обучения:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование** **разделов дисциплин** | **Л** | **ПЗ** | **ЛР** | **СРС** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 1 | Консультирование организаций как профессиональная деятельность. | 4 | 6 | 4 | 6 |
| 2 | Организационная диагностика. | 4 | 8 | 4 | 8 |
| 3 | Основные модели консультационной деятельности в организации. | 4 | 12 | 4 | 9 |
| 4 |  Методы управленческого консалтинга. Консалтинг организационного развития. | 4 | 8 | 4 | 10 |
|  | **Итого** | 16 | 34 | 16 | 33 |

Для заочной формы обучения:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование** **разделов дисциплин** | **Л** | **ПЗ** | **ЛР** | **СРС** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 1 | Консультирование организаций как профессиональная деятельность. | 1 | 2 | 1 | 28 |
| 2 | Организационная диагностика. | 1 | 2 | 1 | 30 |
| 3 | Основные модели консультационной деятельности в организации. | 1 | 2 | 2 | 26 |
| 4 |  Методы управленческого консалтинга. Консалтинг организационного развития. | 1 | 2 | 2 | 33 |
|  | **Итого** | 4 | 8 | 6 | 117 |

**6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование раздела****дисциплины** | **Перечень учебно-методического обеспечения** |
| 1 | Консультирование организаций как профессиональная деятельность. | 1. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций. М.: Логос, 2012.
 |
| 2 | Организационная диагностика. |
| 3 | Основные модели консультационной деятельности в организации. |
| 4 | Методы управленческого консалтинга. Консалтинг организационного развития. |

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Фонд оценочных средств по дисциплине является неотъемлемой частью рабочей программы и представлен отдельным документом, рассмотренным на заседании кафедры и утвержденным заведующим кафедрой.

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, нормативно-правовой документации и других изданий, необходимых для освоения дисциплины**

8.1 Перечень основной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций. М.: Логос, 2012, 432с.

8.2 Перечень дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Бендюков М.А., Соломин И.Л., Ясюкова Л.А. Твой компас на рынке труда. Издание второе, дополненное. – СПб.: Рост, 2002, 368 с.
2. Бендюков М.А., Соломин И.Л., Чернейко Д.С.. Ты и твоя профессия. Как сделать карьеру в XXI веке. – СПб.: Рост, 2000, 366 с.
3. Бендюков М.А., Соломин И.Л., Ткаченко Л.П. Азбука профориентации XXI века. – СПб.: Рост, 2001, 320 с.
4. Бендюков М.А., Соломин И.Л., Чернейко Д.С. Дорога в будущее. Самоучитель для начинающих профессиональный путь. – СПб.: Рост, 2000, 336 с.
5. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. - М.: Гардарика, 1998. - 296 с.
6. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. - М.: Экономика, 1991. - 239с.
7. Минделл А. Лидер как мастер единоборства: введение в психологию демократии. - М.: Ин - тут психологии РАН, 1993, 4.1 - 88 с. Ч 2 - 74 с.
8. Романова Е.С., Потемкина О.Ф. Графические методы в психологической диагностике. – М.: Дидакт, 1992, 256 с.
9. Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. - М.: Наука, 1989. - 229с.
10. Степанов А.Н., Соломин И.Л., Калугин С.В. Методика экспресс-профориентации клиентов службы занятости. – СПб, 1994, 16 с.
11. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент. Взгляд клинициста. - М.: Класс, 196.- 164с.
12. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. - М.: Изд - во МГУ, 1997.-480 с.

8.3 Перечень нормативно-правовой документации, необходимой для освоения дисциплины

При освоении данной дисциплины нормативно-правовая документация не используется.

8.4 Другие издания, необходимые для освоения дисциплины

При освоении данной дисциплины другие издания не используются.

**9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://elibrary.ru>*/*, свободный;
2. Официальный сайт журнала «Вопросы психологии» [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://voppsy.ru>*/*, свободный;
3. Официальный сайт Института практической психологии ИМАТОН [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://imaton.spb.ru>*/*, свободный;
4. Официальный сайт Института психологии РАН [Электронный ресурс] - Режим доступа:http://ip.ras.ru*/*, свободный;
5. Официальный сайт МГУ имени М.В. Ломоносова, факультет психологии, журнал Вестник Московского университета» Серия 14. Психология [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/index.html>*/*, свободный;
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://koob.ru>*/*, свободный;
7. Личный кабинет обучающегося и электронная информационно-образовательная среда [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sdo.pgups.ru (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация).

**10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Порядок изучения дисциплины следующий:

1. Освоение разделов дисциплины производится в порядке, приведенном в разделе 5 «Содержание и структура дисциплины». Обучающийся должен освоить все разделы дисциплины с помощью учебно-методического обеспечения, приведенного в разделах 6, 8 и 9 рабочей программы.
2. Для формирования компетенций обучающийся должен представить выполненные типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, предусмотренные текущим контролем (см. фонд оценочных средств по дисциплине).
3. По итогам текущего контроля по дисциплине, обучающийся должен пройти промежуточную аттестацию (см. фонд оценочных средств по дисциплине).

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

* технические средства (компьютерная техника, наборы демонстрационного оборудования);
* методы обучения с использованием информационных технологий(демонстрация мультимедийныхматериалов);
* личный кабинет обучающегося и электронная информационно-образовательная среда [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sdo.pgups.ru (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация);
* Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковыесистемы, электронная почта, онлайн-энциклопедии исправочники, электронные учебные и учебно-методические материалы, согласно п. 9 рабочей программы;

– программное обеспечение:

Microsoft Windows XP;

Microsoft Office 2007 (до 2018);

STATISTICA Advanced for Windows v 10 English/v 10 Russian Academic (бессрочная).

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

* учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации,
* помещения для самостоятельной работы;
* помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин.



Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разработчик программы, доцент | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Н.Б.Казначеева |
| «29» июня 2015 г. |  |  |