

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»
(ГБОУВОРК «КУКИиТ»)
ФАКУЛЬТЕТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Кафедра философии культурологии и гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДЕНО

на заседании учебно-
методического совета
от «15» 05 2024 г.,
протокол № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.01.03 Адаптационная дисциплина «СОЦИАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

по направлению подготовки

51.04.04 Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия
Профиль: Историко- культурное наследие: изучение, сохранение и использование

Квалификация
Магистр

Форма обучения
(очная, заочная)

Симферополь, 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.01.03 Адаптационная дисциплина «Социальная интеграция в образовательной и трудовой деятельности» для обучающихся по направлению подготовки 51.04.04 Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия, профиль «Историко-культурное наследие: изучение, сохранение и использование».

Программа составлена в соответствии с Основной профессиональной образовательной программой, утвержденной Ученым советом ГБОУ ВО РК «КУКИИТ» от «28» 05 2024 г., протокол № 5, разработанной на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 51.04.04 Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия (уровень магистр), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 декабря 2017 г. №1186.

Рабочая программа дисциплины разработана:

кандидат педагогических наук,

доцент кафедры философии,

культурологии и гуманитарных дисциплин

/И.Ю. Шитова/

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры философии, культурологии и гуманитарных дисциплин

от «17» 04 2024 г., протокол № 9

Зав. кафедрой философии, культурологии

и гуманитарных дисциплин

/А.В. Норманская/

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Согласовано:

Государственное бюджетное учреждение

Республики Крым

«Центральный музей Тавриды»

Директор



/А.В. Мальгин/

Государственное бюджетное учреждение

Республики Крым «Музей заповедник

«Неаполь Скифский»

Директор



/Ю.П. Зайцев/

Рабочая программа согласована на заседании Учебно-методического совета Университета от «15» 05 2024 г., протокол № 7

Председатель

/Л.Ф. Ващенко/

Секретарь

/М.С. Юсупова/

1. Цели и задачи дисциплины

Рабочая программа дисциплины «Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности» является частью основной образовательной программы подготовки магистров по направлению 51.04.04 Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия

Цель дисциплины:

изучение сущности, элементов, функций, закономерностей развития индивидуального и группового поведения в условиях образовательной и трудовой деятельности.

Задачи дисциплины:

подготовить обучающихся давать самостоятельную оценку эффективности труда сотрудника с учетом индивидуального стиля деятельности;

сформировать у обучающихся представление о видах интеллектуальных способностей и их влияние на успешность работы;

приобщить обучающихся к умению анализировать и интерпретировать индивидуальное организационное поведение как результат взаимодействия личности и ситуации;

дать представление о методах анализа особенностей индивидуального и группового поведения в условиях образовательной и трудовой деятельности.

Общая трудоёмкость дисциплины для очной и заочной форм обучения составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Для очной формы обучения аудиторные занятия – 32 часа, самостоятельная работа – 40 асов.

Для заочной формы обучения аудиторные занятия – 8 часов, самостоятельная работа – 60 часов, промежуточная аттестация – 4 часа.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

код и содержание компетенции	знать	уметь	владеть
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	методы системного и критического анализа проблемных ситуаций, основы организационного поведения, методы и способы коллективного общения и взаимодействия, модели поведения личности в образовательном и трудовом коллективе	адекватно воспринимать информацию, критически анализировать социально и личностно значимые проблемы образовательной и трудовой деятельности, вырабатывать соответствующую стратегию действий, используя знания основ организационного поведения, методов и способов коллективного общения и взаимодействия, моделей поведения личности в	навыками адекватного восприятия информации, критического анализа социально и личностно значимых проблем образовательной и трудовой деятельности и выработки соответствующей стратегии действий, используя знания основ организационного поведения, методов и способов коллективного общения и взаимодействия,

		образовательном и трудовом коллективе, с целью успешной интеграции в условиях образовательной и трудовой деятельности	моделей поведения личности в образовательном и трудовом коллективе, с целью успешной интеграции в условиях образовательной и трудовой деятельности
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	технологии современных межличностных и групповых коммуникаций в сфере академического и профессионального взаимодействия	применять технологии современных межличностных и групповых коммуникаций в сфере академического и профессионального взаимодействия	навыками применения технологий современных межличностных и групповых коммуникаций в сфере академического и профессионального взаимодействия
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	методы, определения и реализации приоритетов собственной жизнедеятельности	реализовывать приоритеты собственной жизнедеятельности	навыками определения и реализации приоритетов собственной жизнедеятельности
ПК -5 Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	теоретические и практические аспекты современных коммуникационных технологий	применять современные коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	современными коммуникационными технологиями и навыками их применения в профессиональной деятельности

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Код УЦ ОПОП	Учебный блок
Б.1	Блок 1. Дисциплины (модули).
Б1.В	Часть, формируемая участниками образовательных отношений
Б1.В.ДВ	Дисциплины по выбору
Б1. В.ДВ.01.03	Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Для очной формы обучения

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры							
			1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (Ауд) (всего)		36				36				
в том числе										
Лекции (Л)		18				18				
Семинарские занятия (С)										
Практические занятия (ПР)		18				18				
Самостоятельная работа обучающегося (СРО) (всего)		36				36				
Промежуточная аттестация										
Зачет (Зачет с оценкой)		+				+				
Экзамен (Экз)										
Контрольная работа (КР)										
Общая трудоемкость	2 з.е.	72				72				

Для заочной формы обучения

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры							
			1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (Ауд) (всего)		16		16						
в том числе										
Лекции (Л)		8		8						
Семинарские занятия (С)		8		8						
Практические занятия (ПР)										
Самостоятельная работа обучающегося (СРО) (всего)		52		52						
Промежуточная аттестация										
Зачет (Зачет с оценкой)		4		4						
Экзамен (Экз)										
Контрольная работа (КР)										
Общая трудоемкость	2 з.е.	72		72						

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины, структурированное по темам

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание дисциплины по темам
1	Индивидуальное поведение в образовательной и трудовой деятельности	<p>Тема 1. Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности Роль личности в организационном поведении. Теория черт личности. Типология личности. Интеллектуальные способности: виды и влияние на успешность работы. Социальный интеллект. Эмоциональный интеллект. Практический интеллект. Индивидуальный стиль деятельности</p> <p>Тема 2. Эмоции и стресс в образовательной и трудовой деятельности Эмоции и настроение: влияние на рабочее поведение. Управление эмоциональной сферой человека. Концептуальные подходы к исследованию стресса. Факторы возникновения организационного стресса.</p>

		Копинг поведение в стрессовых ситуациях. Условия возникновения информационного стресса и особенности проявления эмоционального стресса. Индивидуальные особенности личности, обуславливающие вероятность возникновения стресса
		Тема 3. Отношение к работе, организации и коллегам Факторы и методы измерения удовлетворенности работой Теории удовлетворенности работой. Последствия неудовлетворенности работой. Типы организационной приверженности. Предубеждения: негативное отношение к другим. Типы организационной приверженности Предубеждения: негативное отношение к другим.
		Тема 4. Мотивация организационного поведения Понятие, структура и функции мотива. Подходы к исследованию мотивации. Потребности: понятие и классификация. Содержательные теории мотивации Теория иерархии потребностей А. Маслоу. «ERG-модель» К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Процессуальные теории мотивации. Теория постановки цели Э. Лока и Г. Латхэма. Теория организационной справедливости. Теория ожиданий В. Врума. Мотивирование посредством проектирования работы. Модель расширения и обогащения работы. Модель характеристик работы
		Тема 5. Карьера в организации Понятие карьеры. Личностные особенности, детерминирующие успешность профессиональной деятельности Типы карьеры. Стадии развития карьеры в организации. Подготовка к работе. Вхождение в организацию. Начало карьеры. Середина карьеры Завершение карьеры. Гендерные различия и возрастная динамика развития карьеры личности.
2	Групповое поведение в условиях образовательной и трудовой деятельности	Тема 6. Организация как социальная группа. Особенности организации как социальной группы Типы структур организации. Функции организации. Показатели эффективности организации. Жизненный цикл организации. Характеристика этапов жизненного цикла организации.
		Тема 7. Рабочие группы и групповые процессы Отличительные признаки и типология рабочих групп. Элементы групповой структуры: роли, нормы, статус Групповая сплоченность и влияние группы на трудовое поведение. Характеристики самоуправляемых команд
		Тема 8. Тема: Общение и организационные коммуникации Понятия общения и коммуникации. Коммуникативная функция общения. Регулятивная функция общения Перцептивная функция общения. Система организационной коммуникации.

		Тема 9. Тема: Лидерство в организации Понятие лидерства. Теории лидерских качеств и поведенческий подход к лидерству. Качества личности лидера. Стили лидерства. Теории ситуационного лидерства. Ситуационная теория лидерства. Теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара. Теория продвижения к цели Р. Хауса. Концепция заменителей лидерства С. Керра и Дж. Джермиера. Харизматическое лидерство. Концепция харизматического лидерства Р. Хауса. «Я-концепция» лидерства Б. Шамира. Атрибутивный подход к лидерству. Трансформационное лидерство.
--	--	---

5.2 Разделы дисциплин с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий (очная форма обучения/заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов				
		очная форма/ заочная форма				
		всего	в том числе			
			Л	С	ПР	СР
1	Индивидуальное поведение в образовательной и трудовой деятельности	43/38	10/8	0/0	10/0	23/30
	Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности	9/8	2/2	0/0	2/0	5/6
	Эмоции и стресс в образовательной и трудовой деятельности	9/8	2/2	0/0	2/0	5/6
	Отношение к работе, организации и коллегам	9/8	2/2	0/0	2/0	5/6
	Мотивация организационного поведения	8/8	2/2	0/0	2/0	4/6
	Карьера в организации	8/6	2/0	0/0	2/0	4/6
2	Групповое поведение в условиях образовательной и трудовой деятельности	29/30	8/0	0/0	8/8	13/22
	Организация как социальная группа	6/6	2/0	0/0	0/0	4/6
	Рабочие группы и групповые процессы	8/8	2/0	0/0	2/2	4/6
	Общение и организационные коммуникации	7/8	2/0	0/0	2/2	3/6
	Лидерство в организации	8/8	2/0	0/0	4/4	2/4
3	Промежуточная аттестация –зачет с оценкой	0/4				
4	Итого часов	72/72	18/8	0/0	18/8	36/52

5.3. Содержание программы по темам и видам занятий

5.3.1. Содержание программы по темам и видам занятий для очной формы обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Виды учебных занятий и учебные вопросы
1	2	3	4
1	Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности	Л-2ч. С-2 ч	Лекция 1 1. Роль личности в организационном поведении 2. Теория черт личности 3. Типология личности 4. Интеллектуальные способности: виды и влияние на успешность работы Практическое занятие 1

			<p>1. Изучить подходы к определению социального интеллекта личности</p> <p>2. Рассмотреть характеристику эмоционального интеллекта</p> <p>3. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с тестовой методикой «Эмоциональный интеллект»</p>
2	Эмоции и стресс в образовательной и трудовой деятельности	Л-2 ч С-2ч	<p>Лекция 2</p> <p>1. Эмоции и настроение: влияние на рабочее поведение</p> <p>2. Управление эмоциональной сферой человека</p> <p>3. Концептуальные подходы к исследованию стресса</p> <p>4. Факторы возникновения организационного стресса.</p> <p>Практическое занятие 2</p> <p>1. Изучить составляющие, характеризующие копинг стратегии личности.</p> <p>2. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с тестовой методикой «Копинг поведение в стрессовых ситуациях»</p>
3	Отношение к работе, организации и коллегам	Л-2 ч С-2ч	<p>Лекция 3</p> <p>1. Факторы и методы измерения удовлетворенности работой</p> <p>2. Теории удовлетворенности работой</p> <p>3. Последствия неудовлетворенности работой</p> <p>Практическое занятие 3</p> <p>1. Изучить отечественные и зарубежные подходы к удовлетворенности работой</p> <p>2. Проанализировать результаты сравнительного анализа иерархий аспектов «хорошей жизни» в России, Германии и Китае, уделяя основное внимание аспектам, связанным с работой (доход, работа/отдых, работа) и удовлетворенностью</p>
4	Мотивация организационного поведения	Л-2 ч С-2 ч	<p>Лекция 4</p> <p>1. Понятие, структура и функции мотива</p> <p>2. Подходы к исследованию мотивации</p> <p>3. Потребности: понятие и классификация</p> <p>4. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и «ERG-модель» К. Альдерфера</p> <p>5. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда</p> <p>Практическое занятие 4</p> <p>1. Изучить строение потребностно –мотивационной сферы личности.</p> <p>2. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с тестовой методикой «Мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина»</p>
5	Карьера в организации	Л-2 ч С-2ч	<p>Лекция 5</p> <p>1. Понятие карьеры.</p> <p>2. Типы карьеры</p> <p>3. Стадии развития карьеры в организации</p> <p>Практическое занятие 5</p> <p>1. Изучить личностные особенности, детерминирующие успешность профессиональной деятельности</p> <p>2. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с тестовой методикой Э. Шейна «Якоря карьеры»</p>

6	Организация как социальная группа	Л-2 ч	Лекция 6 1. Особенности организации как социальной группы 2. Типы структур организации 3. Функции организации. 4. Показатели эффективности организации
7	Рабочие группы и групповые процессы	Л-2 ч С-2ч	Лекция 7 1. Отличительные признаки и типология рабочих групп 2. Элементы групповой структуры: роли, нормы, статус 3. Групповая сплоченность и влияние группы на трудовое поведение 4. Характеристики самоуправляемых команд Практическое занятие 6 1. Изучить динамику развития группы. 2. Проанализировать эффекты влияния группы на личность.
8	Общение и организационные коммуникации	Л-2 ч С-2 ч	Лекция 8 1. Понятия общения и коммуникации 2. Коммуникативная функция общения 3. Регулятивная функция общения 4. Перцептивная функция общения 5. Система организационной коммуникации Практическое занятие 7 1. Проанализировать виды коммуникаций в организации и их классификации 2. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с тестовой методикой В. В. Бойко «Определение деструктивных установок в межличностных отношениях»
9	Лидерство в организации	Л-2 ч С-4 ч	Лекция 9 1. Понятие лидерства 2. Теории лидерских качеств и поведенческий подход к лидерству 3. Стили лидерства Практическое занятие 8 1. Изучить ситуационные теории лидерства 2. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с опросником стилей лидерства П. Херси и К. Бланшара Практическое занятие 9 1. Исследование процесса принятия решения группой «Игра «Кораблекрушение на луне»»
10	Итого	Лекции – 18 часов. Практические занятия – 18 часов.	

5.3.2. Содержание программы по темам и видам занятий для заочной формы обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Виды учебных занятий и учебные вопросы
1	2	3	4
1	Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности	Л-2ч.	Лекция 1 1. Роль личности в организационном поведении 2. Теория черт личности 3. Типология личности 4. Интеллектуальные способности: виды и влияние на успешность работы

2	Эмоции и стресс в образовательной и трудовой деятельности	Л-2 ч	Лекция 2 1. Эмоции и настроение: влияние на рабочее поведение 2. Управление эмоциональной сферой человека 3. Концептуальные подходы к исследованию стресса 4. Факторы возникновения организационного стресса.
3	Отношение к работе, организации и коллегам	Л-2 ч	Лекция 3 1. Факторы и методы измерения удовлетворенности работой 2. Теории удовлетворенности работой 3. Последствия неудовлетворенности работой
4	Мотивация организационного поведения	Л-2 ч	Лекция 4 1. Понятие, структура и функции мотива 2. Подходы к исследованию мотивации 3. Потребности: понятие и классификация 4. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и «ERG-модель» К. Альдерфера 5. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда «Мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина»
5	Рабочие группы и групповые процессы	С-2ч	Практическое занятие 1 1. Изучить динамику развития группы. 2. Проанализировать эффекты влияния группы на личность.
6	Общение и организационные коммуникации	С-2 ч	Практическое занятие 2 1. Проанализировать виды коммуникаций в организации и их классификации 2. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с тестовой методикой В. В. Бойко «Определение деструктивных установок в межличностных отношениях»
7	Лидерство в организации	С-4ч	Практическое занятие 3 1. Изучить ситуационные теории лидерства 2. Проанализировать результаты исследования, полученные в ходе работы с опросником стилей лидерства П. Херси и К. Бланшара Практическое занятие 5 1. Исследования процесса принятия решения группой «Игра «Кораблекрушение на луне»»
8	Итого	Лекции – 8 часов. Практические занятия – 8 часов.	

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

6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (для очной формы обучения)

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Вопросы для самостоятельного изучения	Форма контроля выполнения самостоятельной работы
1	2	3	4	5
1	Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности	5	1. Практический интеллект. 2. Индивидуальный стиль деятельности.	Проверка конспекта, на практическом занятии

2	Эмоции и стресс в образовательной и трудовой деятельности	5	1. Условия возникновения информационного стресса и особенности проявления эмоционального стресса. 2. Индивидуальные особенности личности, обуславливающие вероятность возникновения стресса	Проверка конспекта, опрос на Практическое занятие
3	Отношение к работе, организации и коллегам	5	1. Типы организационной приверженности 2. Предубеждения: негативное отношение к другим 3. Факторы и методы измерения удовлетворенности работой 4. Теории удовлетворенности работой 5. Последствия неудовлетворенности работой	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии
4	Мотивация организационного поведения	4	1. Понятие, структура и функции мотива 2. Подходы к исследованию мотивации 3. Потребности: понятие и классификация 4. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и «ERG-модель» К. Альдерфера 5. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда 6. Теория постановки цели Э. Лока и Г. Латхэма 7. Теория организационной справедливости 8. Теория ожиданий В. Врума 9. Мотивирование посредством проектирования работы 10. Модель расширения и обогащения работы 11. Модель характеристик работы.	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии
5	Карьера в организации	4	1. Начало карьеры 2. Середина карьеры 3. Завершение карьеры	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии

6	Организация как социальная группа	4	1. Жизненный цикл организации 2. Характеристика этапов жизненного цикла организации.	Проверка конспекта.
7	Рабочие группы и групповые процессы	4	1. Создании современных самоуправляемых команд. 2. Совместимость как условие формирования команд	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии
8	Общение и организационные коммуникации	3	1. Влияние неформальной коммуникации на формальную систему организационной коммуникации. 2. Слухи в организации, причины их появления	Проверка конспекта ,опрос на практическом занятии
9	Лидерство в организации	2	1. Теория продвижения к цели Р. Хауса 2. Концепция заместителей лидерства С. Керра и Дж. Джермиера 3. Харизматическое лидерство 4. Концепция харизматического лидерства Р. Хауса 5. «Я-концепция» лидерства Б. Шамира 6. Атрибутивный подход к лидерству 7. Трансформационное лидерство	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии
10	Итого	36 часа.		

6.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (для заочной формы обучения)

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Вопросы для самостоятельного изучения	Форма контроля выполнения самостоятельной работы
1	2	3	4	5
1	Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности	6	1. Практический интеллект. 2. Эмоциональный интеллект 3. Социальный интеллект. 4. Индивидуальный стиль деятельности.	Проверка конспекта
2	Эмоции и стресс в образовательной и трудовой деятельности	6	1. Условия возникновения информационного стресса и особенности проявления эмоционального стресса.	Проверка конспекта

			2.Индивидуальные особенности личности, обуславливающие вероятность возникновения стресса 3.Составляющие, характеризующие копинг стратегии личности	
3	Отношение к работе, организации и коллегам	6	1.Отечественные и зарубежные подходы к удовлетворенности работой 2. Типы организационной приверженности 3.Предубеждения: негативное отношение к другим 4.Факторы и методы измерения удовлетворенности работой 5.Теории удовлетворенности работой 6.Последствия неудовлетворенности работой	Проверка конспекта
4	Мотивация организационного поведения	6	1.Понятие, структура и функции мотива 2.Подходы к исследованию мотивации 3.Потребности: понятие и классификация 4.Теория иерархии потребностей А. Маслоу и «ERG-модель» К. Альдерфера 5.Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда 6 Теория постановки цели Э. Лока и Г. Латхэма 7.Теория организационной справедливости. Теория ожиданий В. Врума 8.Мотивирование посредством проектирования работы 9.Модель расширения и обогащения работы 10.Модель характеристик работы.	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии

5	Карьера в организации	6	1. Личностные особенности, детерминирующие успешность профессиональной деятельности 2. Начало карьеры 3. Середина карьеры 4. Завершение карьеры	Проверка конспекта
6	Организация как социальная группа	6	1. Особенности организации как социальной группы 2. Типы структур организации 3. Функции организации. 4. Показатели эффективности организации 5. Жизненный цикл организации 6. Характеристика этапов жизненного цикла организации.	Проверка конспекта.
7	Рабочие группы и групповые процессы	6	1. Создании современных самоуправляемых команд. 2. Совместимость как условие формирования команд 3. Динамика развития группы. 4. Эффекты влияния группы на личность.	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии
8	Общение и организационные коммуникации	6	1. Понятия общения и коммуникации 2. Коммуникативная функция общения 3. Регулятивная функция общения 4. Перцептивная функция общения 5. Система организационной коммуникации. Виды коммуникаций в организации и их классификации 6. Влияние неформальной коммуникации на формальную систему организационной коммуникации. 7. Слухи в организации, причины их появления	Проверка конспекта

9	Лидерство в организации	4	1. Теория продвижения к цели Р. Хауса 2. Концепция заместителей лидерства С. Керра и Дж. Джермиера 3. Харизматическое лидерство 4. Концепция харизматического лидерства Р. Хауса 5. «Я-концепция» лидерства Б. Шамира 6. Атрибутивный подход к лидерству 7. Трансформационное лидерство	Проверка конспекта, опрос на практическом занятии
10	Итого	52 часа.		

7. Фонд оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности»

7.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

Для очной формы обучения

Вид контроля и аттестации	№ и наименование блока (раздела) дисциплины	Оценочные средства			Количество баллов
		форма	Количество вопросов в задании	Количество независимых вариантов	
Рубежный контроль уровня усвоения обучающимися компетенций по разделу 1	Раздел 1 Индивидуальное поведение в образовательной и трудовой деятельности	Тестовые задания рубежного контрольно-проверочного мероприятия	15	2	до 15 (1 верный ответ – 1 балл)
		2. Оценивание текущей успеваемости.	1. Систематичность и активность работы на семинарских занятиях. 2. Выполнение заданий для самостоятельной работы.		до 10 баллов до 5 баллов
Рубежный контроль уровня усвоения обучающимися компетенций по разделу 2	Раздел 2 Групповое поведение в условиях образовательной и трудовой деятельности	1. Тестовые задания рубежного контрольно-проверочного мероприятия	15	2	до 15 (1 верный ответ – 1 балл)
		2. Оценивание текущей успеваемости.	1. Систематичность и активность работы на семинарских занятиях. 2. Выполнение заданий для самостоятельной работы.		до 10 баллов до 5 баллов
Промежуточная аттестация		Контрольные вопросы и практическое	2 контрольных вопроса	40	до 40 (1 контрольный вопрос)

(зачет с оценкой)		задание для промежуточной аттестации (зачет с оценкой)			– до 10 баллов, 1 задание – до 20 баллов)
Итого по результатам освоения обучающимися компетенций по разделам 1-2					до 100 баллов

Для заочной формы обучения

Вид контроля и аттестации	№ и наименование блока (раздела) дисциплины	Оценочные средства			Количество баллов
		Форма	Количество вопросов в задании	Количество независимых вариантов	
Контроль уровня освоения обучающимися компетенций по разделу 1-2	Раздел 1 Индивидуальное поведение в образовательной и трудовой деятельности Раздел 2 Групповое поведение в условиях образовательной и трудовой деятельности	1. Тестовые задания контрольно-проверочного мероприятия (по каждому разделу – 15 тестов).	30 (по разделу 1 – 15 тестов, по разделу 2 – 15 тестов)	2	до 30 (по каждому разделу – до 15 баллов; 1 верный ответ – 1 балл)
		2. Оценивание текущей успеваемости.	1. Систематичность и активность работы на семинарских занятиях. 2. Выполнение заданий для самостоятельной работы.		до 20 баллов до 10 баллов
Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)		Контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации (зачет с оценкой)	2 контрольных вопроса	20	до 40 (1 контрольный вопрос – до 10 баллов, 1 задание – до 20 баллов)
Итого по результатам освоения обучающимися компетенций по разделам 1-2					до 100

Текущий контроль и его формы: Текущий контроль проводится в ходе занятий с целью определения степени усвоения учебного материала, своевременного вскрытия недостатков в подготовке обучающихся и принятия, необходимых мер по совершенствованию методики преподавания дисциплины, организации работы обучающихся в ходе занятий и оказания им индивидуальной помощи.

Объектами текущего контроля знаний, обучающихся являются:

- регулярное посещение лекций, ведение конспекта; систематичность и активность работы на семинарских занятиях. При контроле систематичности и активности работы на семинарских занятиях могут оцениваться: уровень знаний, продемонстрированный в ответах и выступлениях на семинарских занятиях; активность при обсуждении вопросов, вынесенных на семинарские занятия, экспресс-контроль;
- выполнение заданий для самостоятельной работы. При контроле выполнения заданий для СРС могут оцениваться: самостоятельная обработка тем в целом или отдельных вопросов; написание рефератов, подготовка учебных и научных текстов, реферативных материалов по публикациям и т.д.;

Рубежный контроль (для заочной формы обучения – контроль уровня освоения обучающимися компетенций) и его формы:

Для обучающихся очной формы обучения рубежный контроль проводится после изучения определенного раздела учебной дисциплины, объединяющего соответствующие темы. Форма рубежного контроля – анализ текущей успеваемости, тестовые задания.

Для обучающихся заочной формы обучения контроль уровня освоения обучающимися компетенций проводится после изучения всех разделов учебной дисциплины, объединяющих соответствующие темы. Форма контроля – анализ текущей успеваемости, тестовые задания.

Форма промежуточной аттестации (зачёт с оценкой)

- зачёт с оценкой, который оформляется по результатам выполнения предусмотренных рабочей программой контрольных мероприятий (рубежных контролей и промежуточной аттестации).

Рубежный контроль и промежуточная аттестация проводятся с использованием балльно-рейтинговой технологии. Критерии оценивания, перечень контрольных точек, требования к их выполнению и таблица планирования результатов обучения в баллах представлены в документе «Фонд оценочных средств» по учебной дисциплине «Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности».

Этот фонд включает: контрольные тесты, вопросы и задания для проведения текущего, рубежных контролей и промежуточной аттестации, позволяющие оценить степень форсированности компетенций обучающихся.

7.2. Примеры оценочных средств рубежного контроля уровня освоения обучающимися компетенций (для заочной формы обучения – контроль уровня освоения обучающимися компетенций) и промежуточной аттестации по дисциплине
Для рубежного контроля уровня освоения обучающимися компетенций (для заочной формы обучения – контроль уровня освоения обучающимися компетенций)

Тесты

Пример тестового задания

1.Методы измерения удовлетворенности работой:

- А) метод анкетирования
- Б) метод критических ситуаций
- В) метод углубленного интервью
- Г) нет правильного ответа
- Д) все ответы правильные

2.Кто разработал двухфакторную теорию удовлетворенности работой

- А) Г.Селье
- Б) К. Альдерфер
- В) Ф. Херцберг
- Г) нет правильного ответа
- Д) все ответы правильные

Контрольные вопросы

- 1.Какие достоинства и ограничения имеют разные типы карьеры?
- 2.Может ли отсутствие лидерских качеств компенсироваться правильным выбором и обучением эффективному стилю лидерства?

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта с оценкой. Зачёт проводится в письменной форме, в виде ответов на контрольные вопросы. Количество вопросов в билете – 2.

Оценка знаний, обучающихся осуществляется в баллах в комплексной форме с учётом:

- Оценки по итогам текущего контроля и рубежных контролей (до 60 баллов);
- Оценки итоговых знаний в ходе зачёта с оценкой (до 40 баллов).

Ориентировочное распределение максимальных баллов по видам отчетности

№	Виды отчётности	Баллы
1	Работа на семинарских и практических занятиях	до 20
2	Выполнение самостоятельной работы	до 10
3	Выполнение заданий двух рубежных контролей	до 30 (до 30 баллов за 1р.к. Вычисляется среднеарифметическое значение)
4	Результаты промежуточной аттестации	20 - 40
	Итого	100

Зачёт проводится по 40 бальной шкале. Минимальная сумма баллов – 20, максимальная – 40.

Минимальная сумма баллов по итогам текущего контроля – 40, максимальная – 60. Минимальная сумма баллов по итогам рубежных контролей – 40, максимальная – 60. Для определения окончательной суммы баллов по итогам текущего и рубежных контролей необходимо вычислить их среднее арифметическое число (сложить результаты текущего и рубежных контролей и разделить на 2).

На основе окончательно набранных баллов (количество баллов, набранных в результате текущего и рубежных контролей, и количество баллов, полученных в результате промежуточной аттестации) успеваемость обучающихся в семестре определяется следующими оценками: «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

При этом действует следующая итоговая шкала:

- менее 60 баллов – не зачтено (оценка «неудовлетворительно»);
- от 60 до 73 баллов – зачтено (оценка «удовлетворительно»);
- от 74 до 89 баллов – зачтено (оценка «хорошо»);
- от 90 до 100 баллов – зачтено (оценка «отлично»).

7.3. Критерии оценок знаний по дисциплине

«Отлично»

Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Обучающийся полностью усвоил программный материал. Глубоко знает и самостоятельно излагает содержание вопросов, а также знает основную и дополнительную литературу по теме. Ответ построен на уровне самостоятельного мышления, знания вопроса и всей темы. Материал излагается логически последовательно и полно, с элементами творческого мышления. Умеет самостоятельно делать общие выводы.

«Хорошо»

Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Обучающийся проявил твердое знание программного материала и самостоятельность мышления. Показал знание предусмотренной программой литературы.

Продemonстрировал умение применять свои знания к анализу современной действительности. Показал умение выделить главное, делать выводы и обобщения. Возможны пробелы в усвоении второстепенных вопросов.

«Удовлетворительно»

Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Обучающийся усвоил лишь основную часть программного материала, знаком с рекомендованной литературой частично. Ответ обучающегося строится на уровне репродуктивного мышления с нарушением логики изложения материала. Испытывает значительные затруднения в применении знаний к анализу современной действительности. Обучающийся не умеет ответить на дополнительные вопросы, связанные с материалом ответа.

«Неудовлетворительно»

Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, необходимые практические навыки не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено. Обучающийся не знает основного содержания рекомендованной литературы, допускает существенные ошибки в освещении поставленных вопросов. Не может увязывать материал с современностью.

7.4. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков по учебной дисциплине «Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности»

Ориентировочные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (зачету)

1. Роль личности в организационном поведении. Теория черт личности.
2. Типология личности. Интеллектуальные способности: виды и влияние на успешность работы.
3. Социальный интеллект. Эмоциональный интеллект. Практический интеллект. Индивидуальный стиль деятельности
4. Эмоции и настроение: влияние на рабочее поведение.
5. Управление эмоциональной сферой человека.
6. Концептуальные подходы к исследованию стресса. Факторы возникновения организационного стресса.
7. Копинг поведение в стрессовых ситуациях.
8. Условия возникновения информационного стресса и особенности проявления эмоционального стресса.
9. Индивидуальные особенности личности, обуславливающие вероятность возникновения стресса
10. Факторы и методы измерения удовлетворенности работой
11. Теории удовлетворенности работой. Последствия неудовлетворенности работой. Типы организационной приверженности. Предубеждения: негативное отношение к другим. Типы организационной приверженности
12. Предубеждения: негативное отношение к другим.
13. Понятие, структура и функции мотива. Подходы к исследованию мотивации. Потребности: понятие и классификация. Содержательные теории мотивации
14. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. «ERG-модель» К. Альдерфера.
15. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
16. Теория постановки цели Э. Лока и Г. Латхэма.

17. Теория организационной справедливости. Теория ожиданий В. Врума. Мотивирование посредством проектирования работы. Модель расширения и обогащения работы. Модель характеристик работы
18. Понятие карьеры. Личностные особенности, детерминирующие успешность профессиональной деятельности.
19. Типы карьеры. Стадии развития карьеры в организации.
20. Гендерные различия и возрастная динамика развития карьеры личности.
21. Особенности организации как социальной группы. Типы структур организации. Функции организации.
22. Показатели эффективности организации.
23. Жизненный цикл организации. Характеристика этапов жизненного цикла организации.
24. Отличительные признаки и типология рабочих групп. Элементы групповой структуры: роли, нормы, статус
25. Групповая сплоченность и влияние группы на трудовое поведение. Модели поведения личности в образовательном и трудовом коллективе
26. Динамика развития группы.
27. Эффекты влияния группы на личность
28. Характеристики самоуправляемых команд. Совместимость как условие формирования команд
29. Основные положения и методы психолого-педагогических наук в изучении общения. Понятия общения и коммуникации. Коммуникативная функция общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения.
30. Система организационной коммуникации. Методы системного и критического анализа проблемных ситуаций, основы организационного поведения.
31. Способы коллективного общения и взаимодействия. Влияние неформальной коммуникации на формальную систему организационной коммуникации.
32. Понятие лидерства. Теории лидерских качеств и поведенческий подход к лидерству.
33. Качества личности лидера. Стили лидерства.
34. Теории ситуационного лидерства
35. Теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара.
36. Теория продвижения к цели Р. Хауса. Концепция заместителей лидерства С. Керра и Дж. Джермиера.
37. Харизматическое лидерство. Концепция харизматического лидерства Р. Хауса.
38. «Я-концепция» лидерства Б. Шамира.
39. Атрибутивный подход к лидерству
40. Трансформационное лидерство.

7.5. Тестовые задания для рубежных контролей (контроля уровня освоения обучающимися компетенций), контрольные вопросы и практические задания определены в Фонде оценочных средств по учебной дисциплине «Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности»

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. —

Москва: Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>

2.Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/>

3.Масалова, Ю. А. Организационное поведение: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>

Дополнительная литература

1.Беликова, И. П. Организационная культура: учебник / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. — Ставрополь: Секвойя, 2021. — 258 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121733.html>

Интернет-ресурсы

- Электронно-библиотечная система издательства «Лань» <http://e.lanbook.com>
- Электронно-библиотечная система "ЭБС IPRSmart" <http://www.iprbookshop.ru>

9.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

После чтения вводной лекции по учебной дисциплине «Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности» преподаватель обязан ознакомить обучающихся:

- с темами лекций и методикой их конспектирования;
- планами семинарских занятий и методикой их проведения;
- с вопросами для самостоятельной работы и методикой контроля за их изучением;
- с вопросами, критериями сдачи зачета и методикой его проведения.

Перед проведением очередного семинарского или практического занятия обучающийся обязан:

- отработать в конспекте все вопросы к данному занятию в объеме, обеспечивающем четкие, ясные и конкретные (с примерами) ответы;
- отработать (конспективно) по данной теме вопросы, отнесенные к изучаемым самостоятельно.

Для выполнения поставленных задач обучающийся:

- осуществляет подбор необходимой учебной, научной, учебно-методической литературы и первоисточников;
- прочитывает отобранную литературу по каждому вопросу, а затем составляет конспект или тезисы ответа;
- отчитывается об изучении вопросов на консультациях, при выполнении контрольных работ и других форм оценки текущих и остаточных знаний.

Условиями для успешной самостоятельной работы являются:

1. Целеустремленность и сознательная активность:
 - а) осознанная постановка цели, конкретизация своих задач на самостоятельную работу,
 - б) выбор способа действий, средств,
 - в) волевые усилия,
 - г) анализ сделанного, постановка новых задач.

2. Систематичность и планомерность.

Формы и методы изучения и конспектирования литературы

В работе над литературой можно выделить 3 этапа:

1. Ознакомительный, в ходе которого вы знакомитесь с каталогом библиотеки, делаете выборку к теме, заказываете литературу в библиотеке (учебники, учебные пособия, разработки тем планов, первоисточники и т.д.)

2. Этап чтения литературы.

К чтению есть определенные требования:

1) систематичность чтения, т.е. читать не от раза к разу, а ежедневно, желательно с записями в тетрадях и со своими итоговыми выводами (резюме).

2) Осмысленность чтения, т.е. надо овладевать понятийным аппаратом.

3. Этап ведение рабочих записей.

а) можно вести т. н. тематические тетради, в которых делать выписки к определенным темам, а также вести доработку лекций на полях или в самом тексте.

б) основными формами записи прочитанного могут быть: план, тезисы, конспект.

I. Составление плана прочитанного. Запись в форме плана означает перечисление главных вопросов. В результате получается, как бы сжатая схема изучаемого материала. Несколько иначе выглядит развернутый план. Его назначение не только зафиксировать главное в тексте, но и дать необходимое обоснование этой мысли, (цифровые данные, интересные выражения, факты). Причем вопросы плана можно изложить и своими словами, и словами автора.

II. Весьма ценным видом записи при чтении являются тезисы. (Основные положения, утверждения от греческого "Teas" – утверждаю). Тезисы составляют промежуточное положение между планом и конспектом. В них кратко дается основное содержание книги. Перед тем, как записывать тезисы, прочитанный текст разделяют на небольшие части – разделы, параграфы или же абзацы в соответствии с планом и затем формулируют сущность прочитанного своими словами, как бы отвечая на вопрос: что именно здесь утверждает, защищает автор. Тезисы позволяют в краткой форме записать обобщение и выводы о прочитанном. Тезисы называются простыми, если выписанные мысли ничем не подтверждаются, и сложными, если они подкрепляются доводами, аргументами.

Следовательно, при составлении тезисов необходимо глубоко продумать, понять содержание книги, статьи, и т.п., уметь выделить основные положения и кратко их сформулировать.

III. Составление конспекта, прочитанного – это наиболее сложный и содержательный метод записывания при работе с книгой, потому что он объединяет в себе все виды записи и вместе с тем представляет собой нечто более цельное и своеобразное. Конспект книги (от лат. "коспектус" – обзор) – это краткое, последовательное изложение основного содержания книги, лекции, записанное в последовательной форме, и освобожденное от повторений и т. д. В тоже время в конспекте следует привести, помимо основных мыслей автора, выписки и цитаты, подтверждающие основные положения и выводы, вытекающие из книги. Некоторым, начинающим работать с книгой, кажется, что на конспектирование уходит много времени. Однако нужно понять, что творческие записи в виде конспекта, экономят время, способствуют глубокому изучению материала. Требуемое для конспектирования время будет неуклонно уменьшаться по мере приобретения навыков чтения и краткого изложения прочитанного.

Ценность конспекта повышается, когда в нем содержится не только краткий пересказ произведения, но и собственные мысли, когда конспект является плодом раздумий его составителя (желательно делать выход на современность).

Методика записей:

1. Записывать следует самое главное и по возможности наиболее кратко (запись должна быть сжата и лаконична).
2. Начинать запись надо с тщательно проверенных библиографических данных:
 - фамилия и инициалы авторов,
 - название книги или статьи (полное),
 - место и год издания, издательство и т. д.
 - номера журнала или выпуска,
 - краткий исторический очерк времени написания книги и т. д.
3. В тетрадях рекомендуется оставлять широкие поля для последующих вставок, дополнений, записей своих мыслей.
4. Записи должны делаться только после окончания чтения данного источника.

Интерактивные формы обучения. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью и задачами программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, а также требованиями ФГОС с учетом специфики ОПОП.

К методам интерактивного обучения относятся те, которые способствуют вовлечению обучающихся в активный процесс получения и переработки знаний, например:

- «Мозговой штурм» (атака)
- Тренинг
- Работа в группах
- Мастер-класс
- Презентация
- Приглашение специалиста
- Выступление в роли обучающего
- Разработка проекта
- Решение ситуационных задач

К интерактивным методам относятся также презентации с использованием различных вспомогательных средств: интерактивной доски, раздаточных материалов, видеофильмов, слайдов, мультимедийной презентации и т.п.

Преподавание и изучение дисциплины предполагает использование следующих видов образовательных технологий:

1. **Информационные образовательные технологии** – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний обучающихся.

2. **Работа в команде** – совместная деятельность обучающихся в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.

3. **Case-study** – анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

4. **Игра** – ролевая имитация обучающимися реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.

5. **Проблемное обучение** – стимулирование обучающихся к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.

6. **Контекстное обучение** – мотивация обучающихся к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.

7. **Обучение на основе опыта** – активизация познавательной деятельности обучающихся за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения.

8. Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи.

9. Опережающая самостоятельная работа – изучение обучающимися нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины представлены также в Методических рекомендациях по проведению семинарских и практических занятий по дисциплине «Социальная интеграция в условиях образовательной и трудовой деятельности».

10. Материально-техническое обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При освоении дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Перечень основного оборудования: специализированная учебная мебель, технические средства обучения, учебно-наглядные пособия.

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

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

Список программного обеспечения

Лицензионное программное обеспечение:

1. Microsoft Windows 10
2. Microsoft Office 2010 (Word, Excel, PowerPoint)
3. Access 2013 Acdbc

Свободно-распространяемое или бесплатное программное обеспечение

1. Microsoft Security Essentials
2. 7-Zip
3. Notepad++
4. Adobe Acrobat Reader
5. WinDjView
6. Libreoffice ([Writer](#), [Calc](#), [Impress](#), [Draw](#), [Math](#), Base)
7. Scribus
8. Moodle.

Справочные системы

1. Справочно-правовая система «ГАРАНТ»
2. Система проверки на заимствования «ВКР-ВУЗ»
3. Культура. РФ. Портал культурного наследия
4. Культура России. Информационный портал

12. Материально-техническая база, рекомендуемая для адаптации электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа инвалидов

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом

образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности

тельности