

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Кафедра психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ДРАЙВМЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки:
37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы:
Бизнес-психология

Квалификация (степень) выпускника

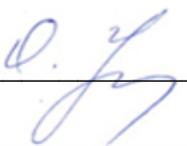
МАГИСТР

Красноярск, 2019

Рабочая программа дисциплины «Драйвменеджмент» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии О.И. Титовой

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии протокол № 6 от «17» мая 2017 г.

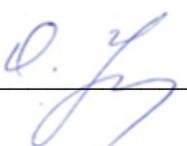
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. Протокол № 4

Председатель НМСС (Н) О.В. Груздева



Рабочая программа дисциплины «Драйвменеджмент» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии О.И. Титовой

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии
протокол № 6 от «17» мая 2018 г.



Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 37.03.01 Психология, протокол № 5 от «11» июня 2018 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



М.А. Кухар

Рабочая программа дисциплины «Драйвменеджмент» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры психологии О.И. Титовой

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 37.03.01 Психология, протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель

НМСН(С)

ИППО



Т.Г. Авдеева

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. №1043; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 №272-ФЗ; профессиональными стандартами: Психолог в социальной сфере, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 682н и Специалист по управлению персоналом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 N 691н; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П.Астафьева по направленности (профилю) образовательной программы Бизнес-психология, заочной формы обучения в Институте психолого-педагогического образования КГПУ им. В.П.Астафьева с присвоением квалификации магистра.

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана, к блоку дисциплин по выбору обучающегося. (2 зачетных единицы): 16 контактных часов, 52 часа самостоятельной работы, 4 часа – контроль. Форма итогового контроля – зачет.

1.2. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся знаний и умений в сфере мотивирования себя и других, поиска личностных ресурсов.

Задачи:

- Сформировать представления о драйвменеджменте, его функциях в профессиональной и управленческой деятельности в коллективе;
- Сформировать умение применять психологические средства в целях

драйвменеджмента.

1.3. Общая трудоемкость дисциплины – в З.Е., часах и неделях

Общая трудоемкость модуля составляет 72 часа, (2 зачетных единицы): 16 контактных часов, 52 часа самостоятельной работы, 4 часа – контроль. Форма итогового контроля – зачет. Дисциплина, согласно графику учебного процесса, реализуется на 3 курсе.

1.4. Основные разделы содержания

1. Психологические и организационные основы драйвменеджмента в работе с персоналом организации.

2. Психологические явления, обеспечивающие драйв на организационном и групповом уровне.

3. Психологические условия обеспечения драйва на личностном уровне.

1.5. Планируемые результаты обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

- готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-5);

- способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария (ПК-6);

• способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9).

Задачи освоения модуля	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Сформировать представления о драйвменеджменте, его функциях в профессиональной и управленческой деятельности в коллективе	Знать: содержание деятельности в области драйвменеджмента, подходы к его реализации.	ОПК-2; ПК-5
	Уметь: осуществлять подбор средства драйвменеджмента с учетом ситуации и возрастных, личностных, социальных характеристик персонала.	
	Владеть: использования возможностей драйвменеджмента в профессиональной и управленческой деятельности в коллективе.	
Сформировать умение применять психологические средства в целях драйвменеджмента	Знать: разновидности психологических средств воздействия на персонал организации и себя с целью драйвменеджмента.	ОПК-2; ПК-6; ПК-9
	Уметь: разрабатывать программу драйвменеджмента на разных уровнях воздействия: организация в целом, коллектив подразделения, в отношении лично себя.	
	Владеть: навыками оценки потребности персонала в мероприятиях драйвменеджмента и подбора соответствующих средств мотивирования персонала организации.	

1.6. Контроль результатов освоения дисциплины.

Методы текущего контроля успеваемости: выполнение практических заданий, подготовка к семинарам, подготовка и защита контрольной самостоятельной работы.

Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации».

1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины.

1) Современное традиционное обучение. В процессе освоения используются разнообразные виды деятельности обучающихся, организационные формы и методы обучения: лекции и практические занятия, самостоятельная, индивидуальная и групповая формы организации учебной деятельности.

2) Педагогические технологии на основе активных и интерактивных форм обучения: кейс-метод, дискуссия.

3) Педагогические технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса: коллективный способ обучения.

2. Технологическая карта обучения по дисциплине

«Драйвменеджмент»

для обучающихся по основной образовательной программе

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы: Бизнес-психология

по заочной форме обучения

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы контроля
		Всего	Лекций	Практич. занятия	Лаборат. работ		
1. Психологические и организационные основы драйвменеджмента в работе с персоналом организации	26	6	-	6	-	20	Работа на семинаре Рецензирование заданий для СРС
2. Психологические явления, обеспечивающие драйв на организационном и групповом уровне	26	6	-	6	-	20	Работа на семинаре Рецензирование заданий для СРС
3. Психологические условия обеспечения драйва на личностном уровне	16	4	-	4	-	12	Работа на семинаре Рецензирование заданий для СРС
Всего по дисциплине:	68	16	-	16	-	52	
Зачет	4						
Итого	72						

2.2. Содержание основных разделов и тем дисциплины

Тема 1. Психологические и организационные основы драйвменеджмента в работе с персоналом организации

Мотивация трудовой и профессиональной деятельности персонала организации (содержательные и процессуальные теории мотивации; карьерные ориентации; ценностные ориентации работника), психологические подходы к управлению мотивацией работника.

Факторы снижения мотивации персонала, организационные подходы к ее поддержанию в HR-менеджменте (управление деловой карьерой персонала; работа с кадровым резервом; стимулирование и мотивация труда; поддержание благоприятного климата в коллективе).

Причины увольнения сотрудников. Факторы удовлетворенности работой в организации, значимость потребности и ее удовлетворенность в конкретном случае (быть лидером, выполнять интересную работу, иметь самостоятельность, достигать личных целей, хорошие отношения с руководством и с коллективом, хорошие условия труда, хорошая зарплата, оценивание индивидуального вклада, помощь в достижении целей компании и др.).

Базовые потребности работника и способы их удовлетворения в конкретной деятельности (потребность в стабильности; потребность в изменениях; потребность в любви/ дружбе; потребность в значимости; потребность в росте и развитии; потребность во вкладе).

Тема 2. Психологические явления, обеспечивающие драйв на организационном и групповом уровне

Драйв как состояние, как заряд и энергия внутри, как жизнелюбие, как жажда любви и деятельности, как условие высшей эффективности, как влечение и стимул к действию, как чувство полноты жизни.

Драйвменеджмент и составляющие его воздействия на деятельность персонала: менеджер, идеология, команда, игра (азарт).

Организационная культура и ее роль в обеспечении *идеологии* компании (традиции, легенды, мифы, даты, способы общения и др.).

Игра, клиенты и сотрудники как участники игры. Этапы разработки игры в целях драйвменеджмента: 1) Определить показатель, требующий улучшения; 2) Определить уровни участия; 3) Придумать технологию (правила, точки контроля, длительность); 4) Назначить призы.

Команда как составляющая драйвменеджмента, признаки команды. Подходы к командообразованию в организации. Роль руководителя в формировании команды (подбор сотрудников, общение с сотрудниками, управленческие способности в работе с коллективом и т.п.).

Подходы к измерению драйва в организации (уровень корпоративной культуры; психологический климат; текучесть персонала и т.п.).

Event и его роль в обеспечении драйва персонала организации.

Факторы благоприятного психологического климата в коллективе.

Тема 3. Психологические условия обеспечения драйва на личностном уровне

Драйв и его личностная основа: автономия, мастерство и целеустремленность.

Управление личной мотивацией. Принципы и навыки эффективных людей (по С. Кови): ответственность / инициативность; видение / ценности; цельность / исполнение; взаимоуважение / выгода; взаимопонимание; творческое сотрудничество; обновление.

Саморегуляция и ее роль в обеспечении драйва на уровне личности. Техники саморегуляции психоэмоционального состояния личности.

2.3. Методические рекомендации по освоению дисциплины
«Драйвменеджмент» для студентов основной образовательной программы
Направление 37.04.01 Психология,
направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес-психология

Самостоятельная работа по дисциплине

Самостоятельная работа магистрантов - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Самостоятельная работа является важным видом учебной и научной деятельности магистранта. Самостоятельная работа играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения. Обучение включает в себя две части – процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому СРС должна стать эффективной и целенаправленной работой магистранта.

Основные способы самостоятельной работы по изучению дисциплин данного модуля являются:

- чтение учебников, учебно-методических пособий, научных статей, монографий и другой учебной литературы, посвященных психологическим и организационным основам мотивации персонала, управлению мотивацией, приемам обеспечения драйва на групповом и личностном уровне функционирования персонала;
- подготовка докладов, сообщений и выступление с ними на семинарских занятиях;
- решение задач, выполнение заданий, рекомендованных (заданных) преподавателем;
- формулировка развернутых ответов на вопросы для подготовки к семинарским занятиям;
- подготовка к зачету.

Работа на практическом занятии. На практическом занятии очень важно внимательно слушать выступающих, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

Лучшим выступлением считается то, в котором обучающийся в течение до 4-6 минут свободно и логично по памяти излагает изученный материал, используя для доказательства наглядные пособия, структурно-логические схемы, классную доску.

Магистрантам, выступающим на практическом занятии с 10-15-минутным докладом, целесообразно написать его текст. При выступлении следует стремиться излагать содержание доклада своими словами (избегая безотрывного чтения текста), поддерживать контакт с аудиторией, ставить перед ней проблемные вопросы, использовать технические средства обучения. Выступления оцениваются по пятибалльной шкале.

Консультации. Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при подготовке к семинару, выполнении самостоятельной работы у магистранта возникают вопросы, разрешить которые не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах следует четко выразить, в чем он испытывает затруднения и характер этого затруднения.

Выполнение письменных практических заданий (решение кейсов)

Решение кейсов проводится по алгоритму:

1. Анализ структуры задачи (содержание, теоретический вопрос, практические вопросы);
2. Определение основных категорий, понятий, проблемы (на основе теоретического вопроса);

3. Выдвижение гипотезы в виде предполагаемого ответа;
4. Ссылка на теоретические положения, лежащие в основе содержания задачи или вопроса;
5. Изложение и обоснование предложенного решения ситуации с опорой на имеющиеся знания, описание возможных вариантов решения и развития ситуации.

Для успешного решения ситуации важно внимательно изучить ее содержание: на каком уровне разворачивается ситуация (индивидуальном, групповом или организационном, какие трудовые процессы затрагивает, кто является субъектами (участниками) ситуации.

Выберите главное и второстепенное в описании ситуации, установите логическую связь между элементами ситуации (что является причинами, что следствием, представьте основные краткие характеристики субъектов ситуации, условий, в которых она разворачивается, выбрав опорные сигналы для акцентирования главной информации.

Далее установите, какие теоретические знания в области организационной психологии, социальной психологии, психологического сопровождения позволят вам проанализировать ситуацию и сформировать ее решение.

При подготовке к промежуточной аттестации обучающийся использует весь материал учебного процесса в течении семестра: свои конспекты по темам курса, подготовленные в ходе изучения учебной литературы и других источников, результаты выполнения заданий самостоятельной работы и планомерно отвечает на вопросы из списка, выносимых на зачет. Сложные, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем в часы консультаций. Следует помнить, что зубрить материал, т.е. механически запоминать, бесполезно. Лучше потратить дополнительно время на то, чтобы разобраться и понять материал.

3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Драйвменеджмент»

Наименование дисциплины	Направление подготовки и уровень образования Название программы/направленности (профиля) образовательной программы	Количество зачетных единиц	
Драйвменеджмент	37.04.01 Психология / Магистратура Направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология	2	
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: Технологии психологического сопровождения личности и группы			
Последующие: преддипломная практика			
БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ			
	Форма работы	Количество баллов 100%	
		min	max
Текущая работа	Работа на практическом занятии	15	30
	Выполнение письменных заданий по темам (решение кейсов)	20	30
	Разработка и защита индивидуальной темы КСР	10	16
	Собеседование на зачете	15	24
Итого:		60	100
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ			
Базовый модуль/Тема	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
	Подготовка научной статьи	0	15
Итого		0	15
Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)		min	max
		60	100

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:

<i>Общее количество набранных баллов</i>	<i>Академическая оценка</i>
Свыше 60 баллов	Зачтено
До 59 баллов включительно	Не зачтено

В ходе изучения дисциплины результатом текущего контроля является рейтинговая оценка обучающегося. Если сумма рейтинговых баллов соответствует академической оценке, удовлетворяющей обучающегося, то оценка может быть выставлена автоматически в зачетную книжку по результатам текущего контроля успеваемости по дисциплине.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра-разработчик – кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой

Е.Ю. Дубовик



ОДОБРЕНО

на заседании научно-методического совета
ИППО протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

председатель НМСН(С) ИППО

Т.Г. Авдеева



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине «Драйвменеджмент»

Направление подготовки:

37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы:

Бизнес-психология

Квалификация: магистр

Составитель: О.И. Титова, канд. психол. наук, доцент

Экспертное заключение
на фонд оценочных средств (для проведения текущего контроля
успеваемости и промежуточной аттестации) по дисциплине
«Драйвменеджмент»

направление подготовки **37.04.01 Психология**

направленность (профиль) образовательной программы

Бизнес-психология

Степень (квалификация) **Магистр**

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Управление персоналом», «Психолог в социальной сфере».

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Бизнес-психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной программе.

Директор ООО «Би энд Би»

Бизнес-тренер, консультант



Иванникова О.В.

Молчанов А.П.

02 мая 2017 года

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. Целью создания ФОС дисциплины «Драйвменеджмент» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС дисциплины «Драйвменеджмент» решает задачи:

- контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определяемых в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных методов обучения в образовательном процессе Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. №1043;

- образовательной программы Бизнес-психология, заочной формы обучения высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология;

- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических

кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева», утвержденного приказом ректора №297 (п) от 28.04.2018.

2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

- готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-5);

- способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария (ПК-6);

- способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9).

2.2. Оценочные средства:

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство / КИМ	
			Номер	Форма
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Математические методы психологии; практика подготовки научных материалов; практика перевода научных материалов; функциональные состояния в процессе труда; технологии решения конфликтов в организации; самоменеджмент; социальные основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде	Текущий контроль успеваемости	2	Письменное выполнение заданий для СРС
			3	Разработка и защита КСР
			4	Зачет
ПК-5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным	Научно-исследовательский семинар; функциональные состояния в процессе труда; технологии решения конфликтов в организации; бизнес-тренинг; ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала; основы HR-брендинга; самоменеджмент; система управления персоналом в организации; практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; преддипломная практика; социальные основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде	Текущий контроль успеваемости	1	Работа на семинаре
			2	Письменное выполнение заданий для СРС
			3	Разработка и защита КСР
			4	Зачет
		Промежуточная аттестация		

группам				
ПК-6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	Научно-исследовательский семинар; кадровая политика организации; социально-психологические основы организации труда; функциональные состояния в процессе труда; технологии решения конфликтов в организации; основы проектной деятельности; количественный анализ эмпирических данных в психологии; формирование проектных команд; проектирование функциональной структуры организации; бизнес-тренинг; ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала; основы HR-брендинга; самоменеджмент; система управления персоналом в организации; практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; преддипломная практика	Текущий контроль успеваемости Промежуточная аттестация	1 2 3 4	Работа на семинаре Письменное выполнение заданий для СРС Разработка и защита КСР Зачет
ПК-9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Научно-исследовательский семинар; основы организационной психологии; технологии сопровождения функционирования организации; кадровая политика организации; социально-психологические основы организации труда; функциональные состояния в процессе труда; технологии решения конфликтов в организации; управление качеством; принятие управленческих	Текущий контроль успеваемости	1 2 3	Работа на семинаре Письменное выполнение заданий для СРС Разработка и защита КСР

	решений; формирование проектных команд; проектирование функциональной структуры организации; самоменеджмент; научно-исследовательская работа; организационно-управленческая практика; преддипломная практика	Промежуточная аттестация	4	Зачет
--	--	--------------------------	---	-------

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонды оценочных средств включают: зачет

3.2. Оценочные средства

3.2.1. оценочное средство зачет

Критерии оценивания по оценочному средству 4 – зачет

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) Зачтено	(73-86 баллов) Зачтено	(60-72 балла)* зачтено
ОПК-2	На продвинутом уровне способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	На базовом уровне способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	На пороговом уровне способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-5	На продвинутом уровне готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	На базовом уровне готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	На пороговом уровне готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

ПК-6	На продвинутом уровне способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	На базовом уровне способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	На пороговом уровне способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария
ПК-9	На продвинутом уровне способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	На базовом уровне способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	На пороговом уровне способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

* Менее 60 баллов – компетенция не сформирована

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

4.1. Фонды оценочных средств включают: работа на семинаре, письменное выполнение заданий самостоятельной работы, разработка и защита индивидуальной темы КСР.

4.2. Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы дисциплины.

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 1 – работа на семинаре

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Навыки ведения научной дискуссии, активная позиция в обсуждении докладов	2
Критичность в оценивании точек зрения, деятельности других людей	2
Умение работать в команде, навыки организации совместной деятельности	1
Максимальный балл (за 1 занятие)	5
Максимальный балл по этому виду учебной работы	30

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 2 – письменное выполнение заданий самостоятельной работы (решение кейсов)

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать	4
Аргументированное изложение основных положений	3
Обладает личностными компетенциями (организованность, ответственность)	3
Максимальный балл (за 1 задание)	10
Максимальный балл по этому виду учебной работы	30

4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – разработка и защита индивидуальной темы КСР

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать	2
Способен применять знания в мини-исследовании	2
Применение информационных технологий с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читабельность текста и т.п.)	4
Ответы на дополнительные вопросы	4

Владеет устной и письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения)	2
Обладает личностными компетенциями (организованность, ответственность)	2
Максимальный балл	16

5. Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Кейс 1. МЕТОД «ВЫСВОБОЖДЕНИЕ 20% ВРЕМЕНИ»

Вы уже прочитали о перспективах, открывающихся перед организацией, когда ее руководители поощряют своих сотрудников посвящать пятую часть своего рабочего времени проектам, выбранным по собственному усмотрению. Если вы когда-нибудь пользовались программой Gmail или читали Google News, то вы знакомы с плодами этой работы. Но при всех достоинствах такого инновационного подхода, его внедрение может показаться пугающе трудной задачей. Во что это обойдется? Что если это не сработает? Если вы робеете, вот вам идея: воспользуйтесь более скромной версией – методом «Высвобождение 20% времени»... с ограниченным функционалом. Начните, скажем, с 10% времени. Это всего лишь половина одного рабочего дня при пятидневной рабочей неделе. (Кто из нас не тратил такое количество рабочего времени впустую?) И прежде чем вводить это новшество на постоянной основе, попробуйте так поработать на протяжении шести месяцев. Создавая этот оазис автономии, вы поможете людям реализовать их великие идеи и конвертировать непроизводительное время в периоды повышенной продуктивности.

Задание: Оцените, в какой мере данный подход применим в деятельности вашей организации. Поясните вашу точку зрения.

Кейс 2. АУДИТ АВТОНОМНОСТИ

Насколько люди в вашей организации действительно автономны? Вероятно, вы, подобно большинству, не имеете об этом ни малейшего понятия. И никто не имеет. Но есть возможность узнать это – с помощью аудита автономности. Попросите каждого человека в вашем подразделении или рабочей группе ответить на следующие четыре вопроса, поставив оценку от 0 до 10, где 0 означает «в минимальной степени», а 10 означает «в большой степени».

1. Насколько вы самостоятельны в выборе задач на рабочем месте, как в отношении своих основных обязанностей, так и в том, чем вы будете заниматься на протяжении данного дня?

2. Насколько самостоятельно вы распоряжаетесь своим рабочим временем, например, временем прихода и ухода, и рабочими часами в течение дня?

3. Насколько вы самостоятельны в выборе команды на работе, то есть насколько свободно можете выбирать людей для совместной работы?

4. Насколько вы самостоятельны в выборе методов работы, то есть способов выполнения своих основных трудовых обязанностей?

Обеспечьте полную анонимность ответов. Затем сведите результаты в таблицу. Подсчитайте среднюю арифметическую оценку для всех сотрудников. Полученная цифра займет свое место на 40-балльной шкале автономии (где 0 соответствует условиям северокорейской тюрьмы, а 40 – Вудстоку). Сравните эту цифру с тем, как сложившаяся ситуация воспринимается руководящим составом. Возможно, босс считает, что служащие наслаждаются всеми благами свободы, но аудит показал, что средний рейтинг автономии составляет лишь 15 баллов. Также подсчитайте средний балл отдельно по каждому из аспектов автономии: по выбору задач, времени, команды и методов. Благополучная общая средняя оценка может иногда маскировать проблему, кроющуюся в какой-то одной сфере. Скажем, общий рейтинг автономии в 27 баллов совсем неплох. Но если этот средний показатель складывается из 8-балльных оценок, полученных за выбор задач, методов и команды и лишь 3 баллов за выбор времени, то это со всей очевидностью указывает на слабое место вашей организации с точки зрения уровня автономии.

Задание: Оцените, в какой мере данный подход применим в деятельности вашей организации. Поясните вашу точку зрения.

Кейс 3. «ЧЬИ ЖЕ ЭТО ЦЕЛИ?»

Вот еще одно упражнение, призванное ликвидировать разрыв между восприятием и реальностью. Соберите свою группу, отдел или, если получится, всех сотрудников вашего предприятия. Раздайте всем листки размером 3 × 5 см. Затем попросите их ответить одним предложением на следующий вопрос: «В чем назначение нашей компании (организации)?»

Соберите листки и прочитайте ответы вслух. О чем они говорят вам? Есть ли сходство в ответах, свидетельствующее о том, что все трудятся ради единой цели? Или наблюдается разброд и шатание – некоторые люди верят в одно, другие в совершенно иное, а третьи не задумываются ни о каких целях? Несмотря на все разговоры о культуре, ориентации и миссии, в большинстве организаций из рук вон плохо поставлена работа по оценке этого аспекта их деятельности. Этот простой опрос, возможно, позволит одним глазком заглянуть в душу вашего предприятия. Если люди не знают, зачем они делают то, что делают, насколько, по вашему мнению, они могут быть мотивированы?

Задание: Оцените, в какой мере данный подход применим в деятельности вашей организации. Поясните вашу точку зрения.

Кейс 4. ПРИНЦИП ЗЛАТОВЛАСКИ ПРИ РАБОТЕ В ГРУППЕ

Практически каждый испытывал удовлетворение от выполнения заданий Златовласки, не слишком трудных и не слишком легких, дарящих восхитительное ощущение потока. Но подобное переживание часто оказывается труднодостижимым, если вы работаете в команде. Люди нередко вынуждены выполнять одну и ту же работу, поскольку доказали, что способны делать ее хорошо, тогда как на тех, кто не вписался в эту схему, взваливают рутинную работу, за которую никто не хочет браться. Ниже вы найдете несколько возможных способов внедрить принцип Златовласки в работу вашей группы.

- Начните с разносторонней команды. Как советует Тереза Амабайл из Гарварда: «Комплектуйте рабочие группы таким образом, чтобы люди стимулировали друг друга и учились друг у друга, чтобы они различались с точки зрения предыдущего опыта и подготовки. Вам нужны люди, действительно способные заражать друг друга идеями».

- Сделайте вашу группу «зоной, свободной от конкуренции». Сталкивание коллег лбами в надежде, что конкуренция заставит их работать лучше, срабатывает редко, зато почти всегда подрывает внутреннюю мотивацию. Если вы намереваетесь использовать слова, начинающиеся на «к», выберите «коллективизм» или «кооперацию».

- Попробуйте слегка переключать внимание. Если кому-то стало казаться скучным его текущее задание, посмотрите, не может ли он передать кому-то другому навыки, которыми сам овладел в совершенстве. Затем подумайте, не сможет ли он взять на себя часть работы более опытного члена команды.

- Воодушевляйте задачами, а не мотивируйте наградами. Ничто так не скрепляет команду, как общая миссия. Чем тверже люди убеждены в том, что делают одно общее дело, будь то выполнение великой миссии, достижение превосходства над внешним конкурентом или изменение мира, тем более безупречной и приносящей глубокое удовлетворение будет работа вашей группы.

Задание: Оцените, в какой мере данный подход применим в деятельности вашей организации. Поясните вашу точку зрения.

Кейс 5. «ДЕНЬ FEDEX»

Вспомните, что представляют собой корпоративные поездки: несколько психологически изматывающих дней натужного веселья и сфабрикованной бодрости духа с зажигательными речами, жалкими танцами и несколькими «падениями на руки друзей». Надо отдать должное, некоторые коллективные выезды

восстанавливают единство среди служащих, дают людям заряд бодрости и позволяют обсудить важные темы. Но если ваши коллективные поездки не приносят пользы, то почему не попробовать вместо следующего выезда организовать «день FedEx»? Пусть на протяжении целого дня сотрудники работают над чем хотят, как хотят и с кем хотят. Убедитесь, что у них есть все необходимые инструменты и ресурсы. Установите всего одно правило: люди должны представить результат – новую идею, прототип продукта, усовершенствованную внутреннюю процедуру – на следующий день.

Задание: Оцените, в какой мере данный подход применим в деятельности вашей организации. Поясните вашу точку зрения.

5.4. ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

- 1) Мотивация трудовой и профессиональной деятельности персонала организации
- 2) Карьерные ориентации; ценностные ориентации работника, их роль в мотивировании работника
- 3) Факторы снижения мотивации персонала
- 4) Организационные подходы к обеспечению мотивации персонала в HR-менеджменте
- 5) Психологические причины увольнения сотрудников.
- 6) Факторы удовлетворенности работой в организации (быть лидером, выполнять интересную работу, иметь самостоятельность, достигать личных целей, хорошие отношения с руководством и с коллективом, хорошие условия труда, хорошая зарплата, оценивание индивидуального вклада, помощь в достижении целей компании и др.).
- 7) Базовые потребности работника и способы их удовлетворения в конкретной деятельности (потребность в стабильности; потребность в изменениях; потребность в любви/ дружбе; потребность в значимости; потребность в росте и развитии; потребность во вкладе).
- 8) Подходы к пониманию драйва
- 9) Драйвменеджмент и составляющие его воздействия на деятельность персонала: менеджер, идеология, команда, игра (азарт).
- 10) Организационная культура и ее роль в обеспечении *идеологии* компании (традиции, легенды, мифы, даты, способы общения и др.).
- 11) Игра, клиенты и сотрудники как участники игры. Этапы разработки игры в целях драйвменеджмента.
- 12) Команда как составляющая драйвменеджмента, признаки команды.
- 13) Подходы к командообразованию в организации.

14) Роль руководителя в формировании команды (подбор сотрудников, общение с сотрудниками, управленческие способности в работе с коллективом и т.п.).

15) Подходы к измерению драйва в организации (уровень корпоративной культуры; психологический климат; текучесть персонала и т.п.).

16) Event и его роль в обеспечении драйва персонала организации.

17) Факторы благоприятного психологического климата в коллективе.

18) Драйв и его личностная основа: автономия, мастерство и целеустремленность.

19) Управление личной мотивацией. 7 навыков эффективных людей (по С. Кови)

20) Саморегуляция и ее роль в обеспечении драйва на уровне личности. Техники саморегуляции психоэмоционального состояния личности.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год:

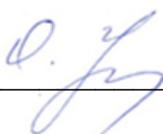
В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.

2. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной психологии
протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Внесенные изменения утверждаю:
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



М.А. Кухар

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).
2. На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018.

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2019/2020 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п).
4. Обновлена карта материально-технической базы дисциплины.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «08» мая 2019 г., протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:
Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



Т.Г. Авдеева

4. УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ

4.1. КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ДРАЙВМЕНЕДЖМЕНТ»

для обучающихся по основной образовательной программе

Направление подготовки: 37.04.01 Психология,

направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология

ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ

Наименование	Место хранения / электронный адрес	Кол-во экземпляров / точек доступа
Основная литература		
Пинк, Д. Драйв: что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк ; пер. И. Трифонов. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 274 с. : То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229937 (08.06.2019).	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / С. Кови ; ред. Р. Пискотина ; пер. П. Самсонов. - 7-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 301 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279696 (08.06.2019).	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Дополнительная литература		
Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Колесников, А.В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А.В. Колесников. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 167 с. ; То же [Электронный ресурс]. – URL : http://biblio-online.ru/book/BDF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7	Электронная библиотека ЮРАЙТ	

Информационные справочные системы и профессиональные базы данных

Elibrary.ru [Электронный ресурс] : электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. информ. портал. – Москва, 2000.	http://elibrary.ru	Свободный доступ
Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение : справочная правовая система. – Москва, 1992.	Научная библиотека	Локальная сеть вуза
East View : универсальные базы данных [Электронный ресурс] : периодика России, Украины и стран СНГ . – Электрон.дан. – ООО ИВИС. – 2011.	https://dlib.eastview.com	Индивидуальный неограниченный доступ
Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)	https://icdlib.nspu.ru	Индивидуальный неограниченный доступ

Согласовано:

Н.А. БИБЛИОТЕКАРЬ
(должность, структурное подразделение)

Казанцева
(подпись)

КАЗАНЦЕВА Е.Ю.
(Фамилия И.О.)

4.2. Карта материально-технической базы дисциплины

«Драйвменеджмент»

для обучающихся по основной образовательной программе

Направление подготовки: 37.04.01 Психология,

направленность (профиль) Бизнес-психология

Номер аудитории/помещения 660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)	Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
1-04	- Учебная доска -1 шт., стол для инвалида-колясочника -1 шт. - Программного обеспечения – нет
1-06	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., компьютер -1шт., экран-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-01	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., экран-1шт., системный блок-1шт. - Программного обеспечения: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-02	- Учебная доска-1шт., интерактивная доска-1шт., шкаф-1шт., проектор-1 шт. - Программного обеспечения – нет
2-03	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-05	- Компьютер-3шт., МФУ-2шт., принтер-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-06 (Учебно-исследовательская лаборатория «Центр психологических и педагогических исследований»)	- Компьютер-10шт., интерактивная доска с встроенным проектором-1шт., телевизор-1шт., учебно-методическая литература - Программное обеспечение: Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015); Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1В08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия); Google Chrome – (Свободная лицензия); Mozilla Firefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия); Psychometric Expert-8 (Контракт № 11/09С от24.09.2015)
2-07 (Аудитория для тренингов)	- МФУ-1шт., магнитофон-1шт. - Программного обеспечения – нет

2-09	- Флипчарт-1шт., маркерная доска-1шт., телевизор-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-10	- Учебная доска -1шт., таблицы по детской психологии, проектор-1шт., экран-1шт., компьютер – 1шт., интерактивная доска-1шт., маркерная доска-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-01	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., интерактивная доска-1шт., схемы и таблицы по менеджменту, компьютер- 1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-01a	- Компьютер-1шт., МФУ-1шт., принтер-1шт., сканер-1шт., проектор-1шт., ноутбук-1шт. - Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-03	- Проектор-1шт., учебная доска-1шт., экран-1шт., компьютер-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-05	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-06	- Интерактивная доска с проектором-1шт., маркерная доска-1шт., системный блок-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-07	- Оборудования – нет - Программного обеспечения – нет
3-08	- Учебная доска-1шт., экран-1шт., проектор-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-10	- Учебная доска-1 шт., экран напольный-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-03	- Маркерная доска-1шт., проектор- 1 шт., экран -1шт. - Программного обеспечения – нет
4-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-05	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-06	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-08	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-09	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
4-01 (Информационно-методический ресурсный центр)	- Компьютер- 4шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)

Материально-техническое обеспечение для обучающихся с ОВЗ

При обучении студентов с нарушением слуха предусматривается использование: звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха.

При обучении студентов с нарушением зрения предусматривается использование: электронных луп, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации.

При обучении студентов с нарушением опорно-двигательного аппарата предусматривается использование: альтернативных устройств ввода информации и других технических средств приема-передачи учебной информации в формах, доступных для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, использование различных специальных экранных клавиатур и др.