

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии
Факультет Психологии
П.Н. Аксеновская

2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Социально-психологический тренинг

Направление подготовки специалитета

37.05.02 Психология служебной деятельности

Профиль подготовки специалитета

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника

Специалист

Форма обучения

Очная

Саратов,

2024

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Смирнова А.Ю.		27.03.24
Председатель НМК	Баламанова Е.И.		27.03.24
Заведующий кафедрой	Аксеновская П.Н.		27.03.24
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Социально-психологический тренинг» являются формирование у студентов знаний и навыков психологической поддержки сотрудников в ходе выполнения задач служебной деятельности, навыков осуществления мер групповой социально-психологической реадaptации сотрудников в профессионально-трудных ситуациях, в ситуации организационных изменений.

Задачей дисциплины является овладение знаниями, навыками и умениями формировать, поддерживать и восстанавливать морально-психологическое состояние субъектов служебной деятельности, обеспечивающее ее успешное выполнение методами социально-психологического тренинга.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Социально-психологический тренинг» (Б1.В.ДВ.1.2) входит в Часть, формируемую участниками образовательных отношений блока Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1). Программа дисциплины ориентирована на теоретическую и практическую подготовку к одному из основных видов профессиональной деятельности психолога – тренинга, которая, включена групповую работу психолога с различными категориями профессиональных групп.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данной дисциплины, формируются в процессе изучения дисциплин: «Методологические основы психологии», «Социальная психология», «Психотехнология тренинга».

3. Результаты обучения по дисциплине «Социально-психологический тренинг».

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими **компетенциями**:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ПК- 3 Способен осуществлять консультирование управленческого состава и персонала, направленное на поддержание и восстановление морально-психологического климата служебного коллектива, психологической формы	ПК-3.1. Обобщает и рационально использует теоретические основы психологического консультирования. ПК-3.2. Способен осуществлять консультирование управленческого состава и	Знать: подходы к организации психологической поддержки сотрудников методами социально психологического тренинга для разных групп персонала в организации, основные подходы к формированию, поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния

<p>субъектов служебной деятельности, обеспечивающей ее успешное выполнение.</p>	<p>персонала, направленное на поддержание и восстановление психологической формы субъектов служебной деятельности обеспечивающей ее успешное выполнение.</p> <p>ПК–3.3. Демонстрирует интегративное владение методами поддержания и восстановления психологической формы субъектов служебной деятельности, применяемых в психологическом консультировании</p> <p>ПК–3.4. Выполняет оценку эффективности психологического консультирования управленческого состава и персонала, направленного на поддержание и восстановление психологической формы субъектов служебной деятельности обеспечивающей ее успешное выполнение</p>	<p>субъектов служебной деятельности методами социально-психологического тренинга.</p> <p>Уметь: применять различные подходы к организации психологической поддержки сотрудников методами социально психологического тренинга для разных групп персонала в организации, применять основные подходы к формированию, поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния субъектов служебной деятельности методами социально-психологического тренинга.</p> <p>Владеть: навыками применения различных подходов к организации психологической поддержки сотрудников методами социально психологического тренинга для разных групп персонала в организации,</p>
<p>ПК-4 Способен разрабатывать и применять программы психологического развития, реабилитации и коррекции, а также технологии психологической подготовки к выполнению служебных задач, профилактике негативных явлений и последствий, связанных с их выполнением.</p>	<p>ПК–4.1. Обобщает и рационально использует теоретические основы психологического развития, коррекции и коррекции и реабилитации а также технологии психологической подготовки к выполнению служебных задач, профилактики негативных явлений и последствий, связанных с их выполнением.</p> <p>ПК–4.2. Способен формировать мотивацию сотрудников на участие в программах психологического развития, реабилитации и коррекции, а также программах психологической подготовки к выполнению служебных задач и профилактики негативных явлений и последствий, связанных с их</p>	<p>Знать: основы содержательного и формального планирования тренинга; цели, задачи, правила, принципы и механизмы использования психотехник управления социально-психологическими процессами в тренинге;</p> <p>Уметь: планировать тренинг в организации в содержательной и формальной частях; применять механизмы использования психотехник управления социально-психологическими процессами в тренинге; применять механизмы использования психотехник управления.</p> <p>Владеть: навыками применения основных методов формирования, поддержания и восстановления морально-психологического состояния субъектов служебной деятельности методами социально-психологического тренинга.</p>

	<p>выполнением.</p> <p>ПК–4.3. Демонстрирует интегративное владение методами психологического развития, реабилитации и коррекции, а также методами психологической подготовки к выполнению служебных задач, методами профилактики негативных явлений и последствий, связанных с их выполнением</p> <p>ПК–4.4. Выполняет оценку эффективности психологического развития, реабилитации и коррекции, а также психологической подготовки к выполнению служебных задач, психологической профилактики негативных явлений и последствий, связанных с их выполнением</p>	
<p>ПК-6 Способен разрабатывать и реализовывать индивидуальное или групповое психологическое консультирование субъектов служебной деятельности по выявленным у них психологическим проблемам с целью нивелирования влияния неблагоприятных факторов служебной деятельности, помощи в профессиональной адаптации, профессиональных и карьерных кризисах.</p>	<p>ПК–6.1. Обобщает и рационально использует теоретические основы индивидуального и группового психологического консультирования субъектов служебной деятельности.</p> <p>ПК-6.2 демонстрирует интегративные навыки выявления психологических проблем субъектов служебной деятельности с целью последующего нивелирования выявленных проблем и неблагоприятных факторов служебной деятельности методами индивидуального и группового психологического консультирования,</p> <p>ПК–6.3. Способен формировать мотивацию субъектов служебной деятельности на участие в программах психологического</p>	<p>Знать: стандартные процедуры, структуру и логику планирования, проведения и оценки эффективности тренинговых занятий для различных категорий субъектов служебной деятельности; этические принципы и направления деятельности психолога-ведущего тренинговых групп.</p> <p>Уметь: социально-психологическими процессами в тренинге; применять стандартные процедуры тренинговых занятий для различных категорий субъектов служебной деятельности и оценки их эффективности; применять этические принципы ведущего тренинговых групп.</p> <p>Владеть: навыками планирования тренинга в организации в содержательной и формальной частях; навыками применения психотехник управления социально-психологическими процессами в тренинге; навыками применения стандартных процедур тренинговых занятий для различных категорий субъектов</p>

	<p>индивидуального или группового консультирования по выявленным у них психологическим проблемам с целью нивелирования влияния неблагоприятных факторов служебной деятельности, помощи в профессиональной адаптации.</p> <p>ПК–6.4. Демонстрирует интегративное владение методами индивидуального и группового психологического консультирования субъектов служебной деятельности по выявленным у них психологическим проблемам с целью нивелирования влияния неблагоприятных факторов служебной деятельности, помощи в профессиональной адаптации,</p> <p>ПК–6.5. Выполняет оценку эффективности индивидуального и группового психологического консультирования субъектов служебной деятельности по выявленным у них психологическим проблемам с целью нивелирования влияния неблагоприятных факторов служебной деятельности, помощи в профессиональной адаптации,</p>	<p>служебной деятельности и оценки их эффективности; навыками применения этических принципов ведущего тренинговых групп.</p>
--	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Семинары	Практические занятия	КСР	
1	Введение. Теоретические основы социально-психологического тренинга в организации.	7	1	4			4	Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки и участия в практических занятиях, подготовка рефератов, практических заданий
2	Тренинг адаптации вновь принятого персонала	7	2-3	4		4	4	Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки и участия в практических занятиях, подготовка рефератов, практических заданий
3	Социально-психологический тренинг для руководителей.	7	3-4	4		4	4	Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки и участия в практических занятиях, подготовка рефератов, практических заданий
4	Тренинг управления стрессом, временем, конфликтами в организации.	7	4-8	4		4	4	Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки и участия в практических занятиях, подготовка рефератов, практических заданий
5	Тренинг преодоления профессионально-трудных ситуаций.	7	5-11	4		4	4	Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки и участия в практических занятиях, подготовка рефератов, практических заданий
6	Тренинг управления измерениями и организационного развития.	7	5-12	4		8	4	Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки и участия в практических занятиях, подготовка рефератов, практических заданий, тест

	Итого:			24		24	24	Форма промежуточной аттестации – зачет по бально-рейтинговой системе.
--	--------	--	--	----	--	----	----	---

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы социально-психологического тренинга в организации. Развитие организаций, развитие сотрудников: вызовы XXI века

Современное корпоративное обучение. Тренинг как форма внутрикорпоративного обучения в организации. Роль тренинга в поддержании стратегии и тактики организации, достижении целей организации и персонала. Этика тренинга в организации. Анализ потребности в тренинге. Планирование тренинга. Предтренинговая и посттренинговая диагностика. Оценка эффективности тренинга в организации. Поддержание эффективности тренинга в организации. IT-технологии в тренинге в организации (видеотренинг, видеопросмотр, видеообратная связь). Документационное обеспечение тренинга в организации, программа тренинга, приказ на проведение тренинга, аналитический отчет о тренинге. Особенности взрослых участников тренинга. Тренинг в организации (внутриорганизационный и выездной). Домашние задания в тренинге.

Тема 2. Тренинг адаптации вновь принятого персонала. Структура адаптации (психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационно-культурная адаптация). Тренинг адаптации в комплексе адаптационных мероприятий (наставничество, знакомство с организационными правилами и нормами). Формирование организационной идентичности в тренинге адаптации. Структура тренинга вновь принятого персонала, структура тренинга наставников, диадный тренинг в адаптации персонала.

Тема 3. Социально-психологический тренинг для руководителей.

3.1. Тренинг лидерства. Лидерство как характеристика эффективного руководителя. Структура тренинга лидерства в организации, тренинг лидерства, организационные цели и организационная культура. 3.2. Тренинг управленческих умений. Управленческие умения и управленческие навыки. Перетренированная оценка управленческих умений. Структура тренинга управленческих умений, пред- и пост-тренинговая оценка управленческих умений, оценка эффективности тренинга управленческих умений. 3.3. Тренинг управленческих компетенций. Компетенции. Виды компетенций. Описание компетенций. Разработка системы управленческих компетенций для тренинга. Оценка компетенций. Тренинг управленческих компетенций с

элементами ассессмента.

Тема 4. Тренинг управления стрессом, временем, конфликтами в организации. Структура тренинга управления стрессом, временем, конфликтами в организации. Предтренинговая психодиагностика и оценка навыков управления стрессом, временем, конфликтами. Анализ потребности в тренинге. Анализ стрессогенных факторов. Виды конфликтов в организации. Структура тренинга управления стрессом, временем, конфликтами. Оценка эффективности тренинга. Тренинг управленческих компетенций с элементами ассессмента.

Тема 5. Тренинг преодоления профессионально-трудных ситуаций. Социально-психологическое содержание профессионально-трудной ситуации. Сбор данных о профессионально-трудных ситуациях, катетеризация профессионально-трудных ситуаций. Конкретные ситуации: анализ. Учебный процесс на основе изучения конкретных ситуаций. Ключевые моменты изучения конкретных ситуаций. Эффективность изучения конкретных ситуаций. Разработка тренинговых упражнений. Структура тренинга профессионально-трудных ситуаций.

Тема 6. Тренинг управления измерениями и организационного развития. Стратегия организационных изменений и ее связь с тренингом управления изменений и организационного развития. Тренинг как инструмент преобразований. Разновидности тренингов организационных изменений и организационного развития в зависимости от стратегии организации категории участвующего персонала (структура тренинга планирования организационных изменений для управленческого состава, структура тренинга готовности к организационным изменениям для персонала, тренинг ресурсности для профилактики переживания субъективной незащищенности в сфере труда). Формирование готовности к изменениям стервами ролевой деловой игры. Ролевые игры. Моделирующие игры. Имитационные (деловые) игры. Компьютерные игры-имитации. Роли тренера в проведении игр. Освоение нового опыта в учебных играх, направленных на изменения. Геймификация корпоративного обучения. Тренинг и коучинг. Коучинг в организации, как альтернативная форма работы психолога-консультанта.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для реализации учебной программы по дисциплине «Социально-психологический тренинг» используются следующие активные инновационные методы обучения:

- мини-дискуссии;
- проблемная лекция;
- кейс-метод

Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Студенты с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующих содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с *ОВЗ по слуху* предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных им формах.

Для студентов с *ОВЗ по зрению* предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с *нарушениями опорно-двигательной функции* предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Виды самостоятельной работы. В процессе изучения дисциплины «Социально-психологический тренинг» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка ответов на вопросы для самостоятельной работы;
- практические задания;
- итоговые вопросы.

6.1. Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям по дисциплине «Социально-психологический тренинг»

Практические занятия по темам 2-6 включают в себя ознакомление с методикой проведения тренингового занятия по заявленной теме, с процедурой постановки цели и задач занятия, подготовкой ведущего к занятию, со структурой занятия, его обязательными элементами. Формирование индивидуальных заданий обучающихся по разработке элементов социально-психологического тренинга по заявленной тематике. Практическое знакомство с основными процедурами социально-психологического тренинга по заявленной тематике: представление участников, целеполагание, выработка правил работы в группе, содержательная часть тренинга, эффективная обратная связь и др. Проведение студентами подготовленных элементов тренинга по заданной тематике, под супервизией преподавателя, участие в тренинговых занятиях. Анализ структуры занятия, характера выполняемых процедур и психотехник, группового взаимодействия. Проверка соответствия поставленных групповых задач, содержания, методов тренинговой работы и полученных в тренинговом занятии результатов. Формирование представлений о логике построения тренингового занятия и управления групповым процессом согласно целям и задачам тренинга.

Тема 2	Тренинг адаптации вновь принятого персонала.
Тема 3	Социально-психологический тренинг для руководителей (тренинг лидерства, тренинг управленческих умений, тренинг управленческих компетенций с элементами ассессмента).
Тема 4	Тренинг управления стрессом, временем, конфликтами в организации
Тема 5	Тренинг преодоления профессионально-трудных ситуаций
Тема 6	Тренинг управления измерениями и организационного развития

6.2. Вопросы и задания для обсуждения и самостоятельной работы

1. Тренинг адаптации вновь принятого персонала: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
2. Социально-психологический тренинг для руководителей: виды, теоретические основы разработки.
3. Рефлексия социально-психологического содержания управленческой деятельности в тренинге лидерства: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
4. Тренинг управленческих умений: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
5. Тренинг управленческих компетенций: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
6. Ассесмент как технология оценки управленческих компетенций.
7. Российский стандарт оценки персонала.
8. Тренинг как форма внутрикорпоративного обучения в организации.
9. Роль тренинга в поддержании стратегии и тактики организации, достижении целей организации и персонала.
10. Этика тренинга в организации.
11. Анализ потребности в тренинге и планирование тренинга.
12. Оценка эффективности тренинга в организации.
13. Поддержание эффективности результатов тренинга в организации.
14. Тренинг управления стрессом: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
15. Тренинг управления временем: структура, психотехники.
16. Тренинг управления конфликтами в организации: структура, психотехники.

6.3. Практические задания по дисциплине «Социально-психологический тренинг»

Задание (общая инструкция для выполнения заданий 1-5).	По рекомендуемой литературе и материалам лекционных разработайте структур, формальный и неформальный план тренинга по заявленной тематике. Представление участников, целеполагание, выработка правил работы в группе, содержательная часть тренинга, эффективная обратная связь и др. Проведите элемент тренинга. Проанализируйте структуру занятия, характер выполняемых процедур и психотехник, группового
--	--

	взаимодействия. Проверьте соответствия поставленных групповых задач, содержания, методов тренинговой работы и полученных в тренинговом занятии результатов. Охарактеризуйте логику построения тренингового занятия и управления групповым процессом согласно целям и задачам тренинга. Ответьте на вопросы: достигнуты ли заявленные результаты, нуждается ли в улучшении предложенная Вами структура и план, почему, как это сделать. Ответ представьте в форме презентации и письменного отчета.
Задание 1.	Тематика: Тренинг адаптации вновь принятого персонала.
Задание 2.	Социально-психологический тренинг для руководителей (тренинг лидерства, тренинг управленческих умений, тренинг управленческих компетенций с элементами ассессмента).
Задание 3.	Тренинг управления стрессом, временем, конфликтами в организации
Задание 4.	Тренинг преодоления профессионально-трудных ситуаций
Задание 5.	Тренинг управления измерениями и организационного развития

6.4. Итоговые вопросы дисциплины «Социально-психологический тренинг»

1. Тренинг адаптации вновь принятого персонала: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
2. Социально-психологический тренинг для руководителей: виды, теоретические основы разработки.
3. Рефлексия социально- психологического содержания управленческой деятельности в тренинге лидерства: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
4. Тренинг управленческих умений: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
5. Тренинг управленческих компетенций: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
6. Ассессмент как технология оценки управленческих компетенций.
7. Российский стандарт оценки персонала.
8. Тренинг как форма внутрикорпоративного обучения в организации.
9. Роль тренинга в поддержании стратегии и тактики организации, достижении целей организации и персонала.

10. Этика тренинга в организации.
11. Анализ потребности в тренинге и планирование тренинга.
12. Оценка эффективности тренинга в организации.
13. Поддержание эффективности результатов тренинга в организации.
14. Тренинг управления стрессом: теоретические основания разработки, структура, психотехники.
15. Тренинг управления временем: структура, психотехники.
16. Тренинг управления конфликтами в организации: структура, психотехники.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется балльно-рейтинговая система оценки знаний (см. табл.1).

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
7	6	0	30	34	0	20	10	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

7 семестр

Лекции

Критерии: посещаемость, активность, качество ведения конспектов

Диапазон оценки: от 0 до 6 баллов

Практические занятия

Критерии: самостоятельность и уровень подготовки (выступление с презентацией), активность в ходе занятия (самостоятельное выполнение практических заданий, развернутые и аргументированные ответы на вопросы).

Диапазон оценки: от 0 до 30 баллов

Пропуск семинарских занятий предполагает отчет по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим семинар (написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам, выполнение практического задания).

Самостоятельная работа

Критерии: самостоятельность, глубина, участия в обсуждении вопросов, представленных для самостоятельной проработки.

Диапазон оценки: от 0 до 34 баллов

Промежуточная аттестация проходит в виде тестирования

Критерии: правильность и точность выполнения тестовых заданий.

Правильный ответ – 1 балл.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 7 семестр по дисциплине «Социально-психологический тренинг» составляет 100 баллов.

Таблица 2. Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Социально-психологический тренинг» в оценку (зачет):

64-100 баллов	«зачтено»
0-63 баллов	«незачтено»

8. Список литературы

1. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Марасанов Г.И.. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 251 с. — ISBN 5-89353-042-X. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88390.html> (дата обращения: 16.12.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Василенко М.А. Основы социально-психологического тренинга / Василенко М.А.. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. — 126 с. — ISBN 978-5-222-22832-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59408.html> (дата обращения: 16.12.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы : тренинг персонала. Учебное пособие / М.К. Беляев [и др.].. — Волгоград : Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014: 212 с. — ISBN 978-5-906977-06-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86493.html> (дата обращения: 16.12.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Тренинг психологической готовности к социальной работе : курс лекций / . — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 137 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92770.html> (дата обращения: 16.12.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ресурсное обеспечение дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности».

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113). Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочей программе дисциплины, сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями. Кроме того, обучающийся может пользоваться фондом Зональной научной библиотеки им. В.А. Артисевич.

Электронно-библиотечная система СГУ (электронная научная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории образовательной организации, так и вне ее.

Используемая для реализации образовательных программ общая площадь помещений составляет не менее 10 квадратных метров на одного обучающегося (приведенного контингента) с учетом учебно-лабораторных зданий, двухсменного режима обучения и применения электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, направление 37.05.02 «Психология служебной деятельности», профиль «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности».

Автор:

кандидат психологических наук А.Ю. Смирнова

Программа одобрена на заседании кафедры социальной психологии от 27.03.2024 года, протокол № 9.