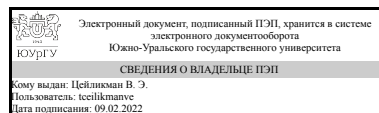


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая медико-биологическая
школа



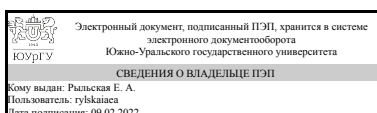
В. Э. Цейликман

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.С1.04 Организационное консультирование
для специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности
уровень Специалитет
специализация Психология менеджмента и организационное консультирование
форма обучения очная
кафедра-разработчик Психология управления и служебной деятельности

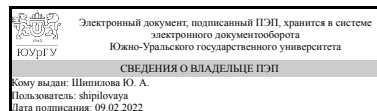
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

Зав.кафедрой разработчика,
д.психол.н., доц.



Е. А. Рыльская

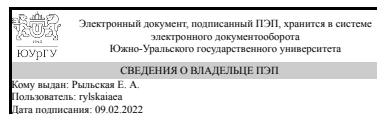
Разработчик программы,
доцент



Ю. А. Шипилова

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной
программы
д.психол.н., доц.



Е. А. Рыльская

1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является ознакомление с современными подходами к организационному консультированию и практическим задачам по оказанию профессиональной помощи. Задачи: - формирование представления о предмете, методах и задачах организационного консультирования, его месте в системе психологических знаний; - ознакомление с основами решения практических задач организационной психологии: - организацией психологического сопровождения управленческих процессов в организации; - организацией психологического сопровождения деятельности сотрудников организации;

Краткое содержание дисциплины

Курс дает представление студентам об основных проблемах развития организационного консультирования в РФ и зарубежом. А также о методологических основах консультирования, видах организационного консультирования и основных проблемных задачах, решаемых с помощью данных методов.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|--|
| УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | Знает: основные стратегии и технологии психологического консультирования, организационного консультирования, психологии управления персоналом, средства работы, этические нормы работы психолога-консультанта Умеет: анализировать ситуацию необходимости оказания консультативной помощи клиенту с научных позиций Имеет практический опыт: владения системой понятий и категорий психологического консультирования, минимальным набором средств психологической помощи |
| ПК-1 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию | Знает: психологическую структуру личности, особенности проявления психических процессов, состояний, свойств, взаимодействия сотрудников в различных ситуациях Умеет: осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи Имеет практический опыт: оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях |
| ПК-3 Способен выявлять и анализировать информацию, необходимую для определения целей психологического консультирования, выбирать и применять методы интервенции (вмешательства, помощи, профилактики) в соответствии с поставленными целями, в том числе оказывать экстренную психологическую помощь в ситуациях повышенного напряжения и | Знает: психологическую структуру личности, особенности проявления психических процессов, состояний, свойств, взаимодействия сотрудников в различных ситуациях профессиональной деятельности; методы и приемы изучения и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, личностных характеристик отдельных |

| | |
|---------------------------|---|
| <p>острых переживаний</p> | <p>сотрудников и групп; критерии выбора психодиагностических и психокоррекционных методик</p> <p>Умеет: выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной и профессиональной группам; прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования различных составляющих психики; осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи; разрабатывать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и в организации; комплексно воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека как субъекта труда в организации</p> <p>Имеет практический опыт: владения научными приемами и методами в конкретных обстоятельствах консультационной практики; комплексного воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт, значимых для профессиональной деятельности в организации; воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и в организации; оказания психологической помощи в различных проблемных ситуациях в процессе трудовой деятельности</p> |
|---------------------------|---|

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

| Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана | Перечень последующих дисциплин, видов работ |
|---|--|
| <p>Психология общения и переговоров, Психодиагностика, Психологическое консультирование</p> | <p>Практикум по применению психотерапевтических методов в процессе психологического сопровождения служебной деятельности</p> |

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

| Дисциплина | Требования |
|-------------------------|---|
| <p>Психодиагностика</p> | <p>Знает: психодиагностические методы, методики, принципы и этические нормы выявления проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, принципы отбора и применения</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией, базовые понятия психодиагностики; классификацию психодиагностических методов; соотношение психодиагностики и смежных видов диагностической деятельности; основные теоретико-методологические и этические принципы конструирования и проведения психодиагностического исследования и обследования Умеет: разрабатывать модели диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, осуществлять грамотный отбор и применять психодиагностические методики, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией, проводить психодиагностические обследования, обрабатывать и интерпретировать результаты, а также составлять психологические заключения и рекомендации по их использованию Имеет практический опыт: владения методами диагностики психологических свойств и состоянии, психических процессов, личности, критериями выбора психодиагностических методик, владения методами отбора и применения психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией, владения навыками администрирования психодиагностического процесса; навыками прогнозирования; навыками интерпретационных работ с разного рода данными, полученными в ходе психодиагностики</p> |
| <p>Психология общения и переговоров</p> | <p>Знает: современные теории общения и переговоров, структуру и особенности анализа переговорного процесса, современные методы управления общением в переговорном процессе, современные особенности межкультурного взаимодействия, способы управления мультикультурной группой Умеет: проводить анализ коммуникативных и переговорных ситуаций, применять техники эффективного общения, выявлять эффективные приемы общения, разрабатывать рекомендации по устранению межкультурных барьеров в общении Имеет практический опыт: ведения переговоров, навыками преодоления коммуникативных барьеров, управления эмоциональным состоянием партнеров по общению, навыками анализа переговорной ситуации, владения базовыми коммуникационными навыками, свойственными разным культурам;</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| | идентификации возникающих барьеров в коммуникациях |
| Психологическое консультирование | <p>Знает: основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы, сообщества; психологические феномены, категории, методы, изучение и описание закономерностей функционирования и развития психики с позиций, существующих в отечественной и зарубежной социальной психологии подходов, специфику психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; особенности кризисного консультирования, принципы организации и планирования исследований в консультативной психологии; современную проблематику, различные концепции и объяснительные модели консультативной психологии</p> <p>Умеет: профессионально воздействовать на уровень развития и межличностных и межгрупповых отношений, особенности личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; формулировать обоснованные психологические рекомендации прикладного профиля, профессионально воздействовать на уровень развития и особенности личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека, анализировать и сравнивать психологические теории формирования и развития личности и группы</p> <p>Имеет практический опыт: использования основных приемов диагностики, профилактики, экспертизы, коррекции психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп; применении техник активного слушания, применения техник восприятия личности другого, эмпатии, установлению доверительного контакта и диалога, убеждению и поддержке людей, организации самостоятельной работы с научно-методической литературой; логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь</p> |

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 56,5 ч. контактной работы

| | | |
|--------------------|-------|----------------------------|
| Вид учебной работы | Всего | Распределение по семестрам |
|--------------------|-------|----------------------------|

| | часов | в часах | |
|--|-------|----------------|--|
| | | Номер семестра | |
| | | 8 | |
| Общая трудоёмкость дисциплины | 108 | 108 | |
| <i>Аудиторные занятия:</i> | 48 | 48 | |
| Лекции (Л) | 16 | 16 | |
| Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ) | 32 | 32 | |
| Лабораторные работы (ЛР) | 0 | 0 | |
| <i>Самостоятельная работа (СРС)</i> | 51,5 | 51,5 | |
| с применением дистанционных образовательных технологий | 0 | | |
| Подготовка к дискуссии | 16 | 16 | |
| Написание реферата | 16 | 16 | |
| Подготовка к экзамену | 19,5 | 19,5 | |
| Консультации и промежуточная аттестация | 8,5 | 8,5 | |
| Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен) | - | экзамен | |

5. Содержание дисциплины

| № раздела | Наименование разделов дисциплины | Объем аудиторных занятий по видам в часах | | | |
|-----------|---|---|---|----|----|
| | | Всего | Л | ПЗ | ЛР |
| 1 | Введение в организационное консультирование | 8 | 4 | 4 | 0 |
| 2 | Методологические основы организационного консультирования | 12 | 4 | 8 | 0 |
| 3 | Методы работы организационного консультанта | 20 | 8 | 12 | 0 |
| 4 | Консультационный процесс и его организация | 8 | 0 | 8 | 0 |

5.1. Лекции

| № лекции | № раздела | Наименование или краткое содержание лекционного занятия | Кол-во часов |
|----------|-----------|--|--------------|
| 1 | 1 | Организационное консультирование - возникновение, задачи, области применения | 2 |
| 2 | 1 | Основные модели организаций | 2 |
| 3 | 2 | Организационное консультирование как основа управленческой деятельности | 4 |
| 4 | 3 | Принципы отношений между консультантом и клиентом | 2 |
| 5 | 3 | Оформление запроса клиента | 2 |
| 6 | 3 | Основные модели орг консультирования и образ результата | 4 |

5.2. Практические занятия, семинары

| № занятия | № раздела | Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара | Кол-во часов |
|-----------|-----------|---|--------------|
| 1 | 1 | Прикладные задачи организационного консультирования | 2 |
| 2 | 1 | Наиболее распространённые модели организаций | 2 |
| 3 | 2 | Предварительная диагностика | 4 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4 | 2 | Виды отчетов | 4 |
| 5 | 3 | Методы диагностики организации | 4 |
| 6 | 3 | Методы определения приоритетов | 4 |
| 7 | 3 | Методы разработки решений | 4 |
| 8 | 4 | Договорное оформление отношений | 4 |
| 9 | 4 | Оформление результата и его презентация | 4 |

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

| Выполнение СРС | | | |
|------------------------|---|---------|--------------|
| Подвид СРС | Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс | Семестр | Кол-во часов |
| Подготовка к дискуссии | Мальцева Т. В. Профессиональное психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология» и «Юриспруденция»/ Мальцева Т.В., Реуцкая И.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 143 с. | 8 | 16 |
| Написание реферата | Апенько С. Н. Коммуникационный консалтинг: архитектура организационных коммуникаций : учебное пособие / С.Н. Апенько, К.В. Гилева. - Омск : Омский государственный университет, 2014. - 220 с. | 8 | 16 |
| Подготовка к экзамену | Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 429 с. | 8 | 19,5 |

6. Текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

| № КМ | Се-местр | Вид контроля | Название контрольного мероприятия | Вес | Макс. балл | Порядок начисления баллов | Учитывается в ПА |
|------|----------|------------------|-----------------------------------|-----|------------|---|------------------|
| 1 | 8 | Текущий контроль | Реферат | 20 | 1 | 1 балл - реферат подготовлен с использованием не менее 5-ти источников, соблюдена структура и | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|--|----|---|--|---------|
| | | | | | | логика повествования. Содержание соответствует теме. 0 баллов - более 40 процентов заимствований, нарушение сроков сдачи | |
| 2 | 8 | Текущий контроль | Дискуссия "Стимулирование творческого мышления работников и руководителей" | 20 | 5 | Отлично (5 баллов): студент демонстрирует авторскую позицию; демонстрирует владение материалом по теме дискуссии; активно включен в обсуждение, предьявляет проработанную и аргументированную позицию, основываясь на современных исследованиях и концепциях (по теме дискуссии), грамотно использует терминологию, иллюстрирует свою позицию конкретными примерами Хорошо (4 балла): студент демонстрирует авторскую позицию; демонстрирует владение материалом по теме дискуссии; активно включен в обсуждение, предьявляет аргументированную позицию, при аргументации опирается, в основном, на собственный опыт, испытывает небольшие сложности в управлении ходом обсуждения. Удовлетворительно (3 балла): студент демонстрирует слабое владение материалом, затрудняется в аргументировании позиции, легко отдает инициативу более активным коллегам Неудовлетворительно (2 балла): студент не проявляет себя в обсуждении; демонстрирует незнание темы дискуссии, собственное мнение не сформировано Неудовлетворительно (1 балл): студент не участвует в дискуссии и не отвечает на доп вопросы Неудовлетворительно (0 баллов): студент не явился на занятие | экзамен |
| 3 | 8 | Текущий контроль | Проведение коучинг сессии | 20 | 1 | 1 балл - соблюдена структура коучинг сессии, выбраны адекватные методики, результат понятен заказчику 0 баллов - заказчик не принял результаты работы (не обнаружил для себя новые модели поведения, способы действия и мышления, исходная задача не решена) | экзамен |
| 4 | 8 | Промежуточная аттестация | Экзамен | - | 5 | Оценка «5» («отлично») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|----|---|--|---------|
| | | | | | | <p>вопроса и дан исчерпывающий на него ответ, содержание раскрыто полно, профессионально, грамотно» Оценка «4» («хорошо») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса, дано достаточно подробное описание предмета ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия, относящиеся к предмету ответа, ошибочных положений нет» Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется студенту, допустившему существенные неточности в ответе Оценка «2» («неудовлетворительно») выставляется студенту, давшему ответ, который не соответствует вопросу экзаменационного билета Оценка "1" (неудовлетворительно) выставляется студенту, нарушающему дисциплину на экзамене либо использующему шпаргалки Оценка "0" (неудовлетворительно) выставляется студенту, не явившемуся на экзамен</p> | |
| 5 | 8 | Текущий контроль | Составление профессиограммы организационного психолога | 20 | 1 | <p>1 балл - в профессиограмме отражены все ее основные разделы, верно указаны все профессионально значимые качества и ЗУН 0 баллов - в профессиограмме нарушена структура, допущены значительные ошибки</p> | экзамен |
| 6 | 8 | Текущий контроль | Эссе (анализ организационного кейса) | 20 | 1 | <p>1 балл: 1. наличие четкой и логичной структуры текста; 2. наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике; 3. сдача эссе в установленный срок 0 баллов : формальная работа без авторской переработки; отсутствие авторской позиции; отсутствие логики и последовательности в изложении текста; нарушение срока сдачи.</p> | экзамен |

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

| Вид промежуточной аттестации | Процедура проведения | Критерии оценивания |
|------------------------------|--|---|
| экзамен | Экзамен проводится в виде устного опроса по билетам. Билет включает в себя 1 вопрос. Оценка ответа производится по 5-ти балльной системе. Оценка «5» («отлично») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса и дан исчерпывающий на него | В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>ответ, содержание раскрыто полно, профессионально, грамотно» Оценка «4» («хорошо») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса, дано достаточно подробное описание предмета ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия, относящиеся к предмету ответа, ошибочных положений нет» Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется студенту, допустившему существенные неточности в ответе Оценка «2» («неудовлетворительно») выставляется студенту, давшему ответ, который не соответствует вопросу экзаменационного билета Оценка "1" (неудовлетворительно) выставляется студенту, нарушающему дисциплину на экзамене либо использующему шпаргалки Оценка "0" (неудовлетворительно) выставляется студенту, не явившемуся на экзамен</p> | |
|--|---|--|

6.3. Оценочные материалы

| Компетенции | Результаты обучения | № КМ | | | | | |
|-------------|---|------|----|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| УК-1 | Знает: основные стратегии и технологии психологического консультирования, организационного консультирования, психологии управления персоналом, средства работы, этические нормы работы психолога-консультанта | | + | | | + | |
| УК-1 | Умеет: анализировать ситуацию необходимости оказания консультативной помощи клиенту с научных позиций | | + | | | | |
| УК-1 | Имеет практический опыт: владения системой понятий и категорий психологического консультирования, минимальным набором средств психологической помощи | | ++ | | | | |
| ПК-1 | Знает: психологическую структуру личности, особенности проявления психических процессов, состояний, свойств, взаимодействия сотрудников в различных ситуациях | + | | | | + | |
| ПК-1 | Умеет: осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи | | + | | | | |
| ПК-1 | Имеет практический опыт: оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях | | | + | | | + |
| ПК-3 | Знает: психологическую структуру личности, особенности проявления психических процессов, состояний, свойств, взаимодействия сотрудников в различных ситуациях профессиональной деятельности; методы и приемы изучения и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, личностных характеристик отдельных сотрудников и групп; критерии выбора психодиагностических и психокоррекционных методик | + | | | | | |
| ПК-3 | Умеет: выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной и профессиональной группам; прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования различных составляющих психики; осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи; разрабатывать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и в организации; комплексно воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека как субъекта труда в организации | | | | | | + |
| ПК-3 | Имеет практический опыт: владения научными приемами и методами в | | | + | | | + |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>конкретных обстоятельствах консультационной практики; комплексного воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт, значимых для профессиональной деятельности в организации; воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и в организации; оказания психологической помощи в различных проблемных ситуациях в процессе трудовой деятельности</p> | |
|--|---|--|

Фонды оценочных средств по каждому контрольному мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития Хрестоматия А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М.: Радикс, 1995. - 443,[1] с.

б) дополнительная литература:

1. Геберт, Д. Организационная психология. Человек и организация [Текст] пер. с нем. Д. Геберт, Л. фон Розенштиль. - Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. - 598, [23] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Организационная психология : учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак. — Кызыл : ТувГУ, 2018. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156222>

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Организационная психология : учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак. — Кызыл : ТувГУ, 2018. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156222>

Электронная учебно-методическая документация

| № | Вид литературы | Наименование ресурса в электронной форме | Библиографическое описание |
|---|---------------------------|---|---|
| 1 | Дополнительная литература | Электронно-библиотечная система издательства Лань | Организационная психология : учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак. — Кызыл : ТувГУ, 2018. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/156222 |
| 2 | Дополнительная | Электронно- | Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики |

| | | | |
|---|---------------------------|--|--|
| | литература | библиотечная система издательства Лань | коучинга и лидерства / Д. Уитмор ; перевод с английского С. Марченко. — Москва : Альпина Пабlishер, 2018. — 316 с. — ISBN 978-5-9614-7093-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/125810 |
| 3 | Дополнительная литература | Электронно-библиотечная система издательства Лань | Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Тюмень : ТюмГУ, 2014. — 164 с. — ISBN 978-5-400-00952-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/109927 |

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| Вид занятий | № ауд. | Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий |
|---------------------------------|-------------|--|
| Лекции | 369а (1) | ПК, проектор |
| Практические занятия и семинары | 369а (1) | мультимедийное оборудование, ПК |