

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
Институт общественных наук  
Факультет психологии**

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры общей психологии.  
Протокол от «28» мая 2020 г. №9

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.ДВ.05.02 Техники фасилитации и медиации  
(индекс и наименование дисциплины)

37.04.01 «Психология»  
(код, наименование направления подготовки)

«Психология управления»  
(программа магистратуры)  
Магистр  
(квалификация)

Очная, очно-заочная  
(формы обучения)

Год набора – 2021

Москва, 2020 г.

**Авторы–составители:**

Преподаватель кафедры  
Общей психологии ИОН РАНХиГС

Шурухт Е.А.  
Безменова И.К.

Кандидат психологических наук, доцент  
(*ученое звание, ученая степень, должность*)

**Декан факультета психологии ИОН**  
докт.психол.наук, профессор,

Спиридонов В.Ф.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические материалы для освоения дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
  - 6.1. Основная литература
  - 6.2. Дополнительная литература
  - 6.4. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....
  - 6.5. Интернет-ресурсы.....
  - 6.6. Иные источники.....
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Техники фасилитации и медиации обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПК ОС-10	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	ПК ОС-10.2	Способность формирования и поддержания в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ПК ОС-10	ПК ОС – 10.2	Знать: направления и методы различных школ психологического консультирования; специфику работы с различными категориями клиентов Уметь: использовать принципы и приемы различных школ психологического консультирования Владеть: навыком применять техники психологического консультирования

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 ак.ч (4 з.е.), из которых:

на очной форме обучения 46 ак. часов выделены на контактную работу с преподавателем, из которых 36 ак. часов - практические занятия, КСР – 8 ак. часов и 2 часа на

консультации, на самостоятельную работу выделено 62 ак. часов и выделено на контроль- 36 ак. часов.

на очно-заочной форме обучения 46 ак. часов выделены на контактную работу с преподавателем, из которых 44 ак. часов - практические занятия и 2 часа на консультации, на самостоятельную работу выделено 62 ак. часа и на контроль – 36 ак. часов.

#### Место дисциплины:

В соответствии с учебным планом дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Техники фасилитации, модерации и медиации входит в состав дисциплин по выбору вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)». Дисциплина реализуется с частичным применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ) и изучается на 2 курсе в 1 семестре на очной форме обучения и 2 курсе во 2 семестре на очно-заочной форме обучения.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости и <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Ко нс	СР	
			л / э о  , до т*	лр/ эо, до т*	пз/ эо, дот*	КС Р			
Очная форма обучения									
Тема 1	Теоретические основы и принципы психологического посредничества	14			6			8	
Тема 2	Динамические процессы в малой группе	14			6			8	
Тема 3	Технологии модерации	14			6			8	
Тема 4	Фасилитационные технологии в малых группах (управленческих командах)	14			6			8	
Тема 5	Фасилитационные технологии в больших социальных группах	14			6			8	

Тема 6	Медиация в разрешении конфликтов	14			2	4		8	
Тема 7	Медиация в переговорах	14			2	4		8	
Тема 8	Роль репертуар группового ведущего	8			2			6	
Консультация		2					2		
Промежуточная аттестация		Экзамен 36							Экзамен
Всего:		144			36	8	2	62	36

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.							Форма текущего контроля успеваемости и <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					Ко нс		СР
			л / э о  ДО Т*	лр/ эо, до т*	пз/ эо, дот*	КС Р				
Очно-заочная форма обучения										
Тема 1	Теоретические основы и принципы психологического посредничества	14			6			8		
Тема 2	Динамические процессы в малой группе	14			6			8		
Тема 3	Технологии модерации	14			6			8		
Тема 4	Фасилитационные технологии в малых группах (управленческих командах)	14			6			8		
Тема 5	Фасилитационные технологии в больших социальных группах	14			6			8		
Тема 6	Медиация в разрешении конфликтов	14			6			8		
Тема 7	Медиация в переговорах	14			6			8		
Тема 8	Роль репертуар группового ведущего	8			2			6		

Консультация	2					2		
Промежуточная аттестация	Экзамен 36							Экзамен
<b>Всего:</b>	<b>144</b>			<b>44</b>		<b>2</b>	<b>62</b>	<b>36</b>

## Содержание дисциплины (модуля)

### Тема 1

#### Теоретические основы и принципы психологического посредничества

Понятие и принципы фасилитации, модерации и медиации. Три составляющих командного развития: задача - личность каждого участника - группа как система. Особенности работы модератора, фасилитатора и медиатора. Медиация как междисциплинарная область. Введение в понятие посредничество (медиация). Процедура медиации и ее результаты. Факторы, влияющие на успешность процедуры медиации. Факторы риска и техники безопасности медиатора. Инструменты медиации. Психологический и психолингвистический подходы к медиации. История методов. Различные подходы в медиации, фасилитации и модерации. Анализ конфликта в рамках медиации: структура, динамика, участники. Понятие страгемы. Типы страгем. Возможности и ролевые ограничения.

### Тема 2 Динамические процессы в малой группе

Структурные и динамические характеристики малой группы. Общая характеристика динамических процессов в малой группе. Исследования группового давления, феномен конформизма (М. Шериф, С. Аш, С. Милграм). Современные исследования конформного поведения индивида в группе. Проблема групповой сплоченности, традиции ее изучения в западной и отечественной социальной психологии. Лидерство и руководство в малой группе. Стиль лидерства и проблема эффективности групповой деятельности (Ф. Фидлер). Принятие группового решения и его факторы. Основные способы принятия группового решения. Феномен группомыслия (И. Джанис). Групповая дискуссия, ее психологические механизмы и феномены. Групповая динамика как процесс развития группы. Основные теоретические подходы к анализу процесса развития группы. Проблема развития группы в отечественной социальной психологии.

### Тема 3 Технологии модерации

Диаграмма Исикавы (Cause-and-Effect-Diagram) как графический метод анализа и формирования причинно-следственных связей в виде «рыбьего скелета» для систематического определения причин проблемы.

SWOT-анализ как метод стратегического планирования, направленный на выявление факторов внутренней и внешней среды организации (объекта анализа), способствующих или препятствующих ее развитию. Сильные (Strengths) и слабые (Weaknesses) стороны – факторы внутренней среды объекта анализа; возможности (Opportunities) и угрозы (Threats) – факторы внешней среды.

Эмпирическая кластеризация как основа анализа рисков и ресурсов.

Метод фокальных объектов как метод генерации новых идей путем «присоединения» к исходному объекту свойств или признаков случайных объектов (Ф. Кунце).

Синектика как метод решения изобретательских задач и порождения новых бизнесидей с использованием аналогий (У. Гордон). Установление ассоциативных связей, привлекающих прошлый опыт для решения поставленной задачи.

Метод «Шести шляп» (Э. де Боно).

Морфологический анализ как метод систематизированного поиска новых идей (Ф. Цвикки).

### Тема 4. Фасилитационные технологии в малых группах (управленческих командах)

Групповое принятие решений. Ценности совместной работы. Базовые навыки фасилитатора. Дивергентное и конвергентное мышление в групповом принятии решения. Техника чартрайтинга. Фасилитация открытой дискуссии. Альтернативы открытой дискуссии. Инструменты управления длинными списками. Жизнеспособное соглашение: принципы построения. Сбор различных точек зрения. Создание общей платформы взаимопонимания. Выработка взаимоприемлемых решений.

### **Тема 5. Фасилитационные технологии в больших социальных группах**

Основные модели фасилитации, критерии описания особенностей и стилей (J. Jenkins) – особенности процесса; охват решаемых проблем; тип интервенций фасилитатора; тип итогового продукта; тип аудитории и т.д. Критерий «сфокусированности воздействия» – организационное развитие / управление изменениями (А.В. Мартынова). Базовая и развивающая фасилитация (R. Schwartz). История создания принципов и методов работы с большими социальными группами. Основные методы работы с большими социальными группами (G. Bushe, R. Marshak): «Позитивные перемены» (Appreciative Inquire); «Поисковые конференции» (Search Conferences); «Поиск будущего» (Future Search); «Открытое пространство» (Open Space); «Технология участия» (Technology of Participation); «Мировое кафе» (World Café); «Стратегические изменения в реальном времени» (Real Time Strategic Change); «Выход за рамки» (Work Out). Цели, участники, процессы, технологии каждого метода. Его преимущества и ограничения.

### **Тема 6 Медиация в разрешении конфликтов**

Конфликт как предмет изучения в социальных науках. Понятие «конфликт» в социологии, политологии, конфликтологии, социальной психологии. Виды и уровни конфликтов. Структура конфликта: объект, предмет, стороны конфликта. Индивидуальные стратегии поведения в конфликте (М. Фоллет, У. Томас и Р. Килмен). Медиативные технологии в разрешении конфликтов. Концепция глубинной демократии и технология Открытого Форума (А. Минделл). Процессуальная работа с личностью (первичные и вторичные процессы психики). Эмоции в конфликте (страх, гнев, безнадежность и др.). Социальные конфликты, феномен маргинализации. Открытый Форум: задачи ведущего, «горячие точки», «призрачные роли». Установление психологического контакта с участниками медиации, выбор психологической позиции, соблюдение психологической дистанции в процессе медиации. Восприятие и коммуникация в медиации. Активное и эмпатическое слушание. Ассертивное поведение. Психологическая устойчивость в коммуникативно сложных и эмоционально напряженных ситуациях. Навыки противостояния агрессивному поведению со стороны участников конфликта. Манипулятивные техники и противостояние им.

### **Тема 7 Медиация в переговорах**

Переговоры как способ разрешения конфликтов. Гарвардская школа переговоров. Две модели переговорного процесса: «позиционный торг» и «переговоры по интересам». Подготовка к переговорам: предмет переговоров, участники переговоров, интересы и цели сторон, легитимность, стандарты принятия решений, варианты решений, взаимные обязательства, ресурсы, контроль выполнения решений, санкции. Проблема самоопределения личности в переговорах (участник, арбитр, консультант, представитель, посредник, миротворец). Задачи медиатора (посредника) в ходе переговоров.

### **Тема 8 Ролевой репертуар ведущего группы**

Основные компетенции ведущего группы. Фокусы внимания группового ведущего: работа по содержанию, организация групповой работы, поддержание благоприятной психологической атмосферы (Т.Ю. Базаров). Групповые роли, необходимые для успешной групповой работы в каждом из выделенных аспектов. Типологии форм групповой психологической работы (психотерапевтические, психокоррекционные и рабочие группы). Основные групповые процессы: обучение, групповая динамика, развитие личности (Х. Миккин). Соотношение ведущего и вспомогательных процессов. Ролевой репертуар группового ведущего. Роль фасилитатора. Фасилитация как технология работы с коммуникацией. Роль модератора. Модерация как работа с содержанием, проблемным полем. Роль медиатора. Медиация как оптимизация психологической атмосферы в группе.



#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

##### 4.1. Текущий контроль успеваемости

##### 4.2.1. Формы текущего контроля успеваемости

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости (адаптируются в зависимости от ограниченных возможностей здоровья или в соответствии с индивидуальными особенностями)
Теоретические основы и принципы психологического посредничества	Эссе
Динамические процессы в малой группе	Реферат
Технологии модерации	Практическая работа
Фасилитационные технологии в малых группах (управленческих командах)	Практическая работа
Фасилитационные технологии в больших социальных группах	Практическая работа
Медиация в разрешении конфликтов	Практическая работа
Медиация в переговорах	Практическая работа
Ролевой репертуар группового ведущего	Практическая работа (тренинг)

##### Заочники

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости (адаптируются в зависимости от ограниченных возможностей здоровья или в соответствии с индивидуальными особенностями)
Теоретические основы и принципы психологического посредничества	Эссе
Динамические процессы в малой группе	Реферат
Технологии модерации	Практическая работа
Фасилитационные технологии в малых группах (управленческих командах)	Практическая работа
Фасилитационные технологии в больших социальных группах	Практическая работа
Медиация в разрешении конфликтов	Реферат
Медиация в переговорах	Практическая работа – анализ видео-кейсов
Ролевой репертуар группового ведущего	Практическая работа (тренинг)

##### 4.2.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся:

##### Типовые оценочные материалы по теме 1

##### Эссе

«Философия психологического посредничества», «Медиация конфликтов – чем я могу помочь», «Почему бы я мог быть ведущим группы уже сейчас», «Мои основные страхи как ведущего группы»

### **Типовые оценочные материалы по теме 2**

Реферат (примерное направление тем - «Малая группа – структура, динамические процессы, эффекты»)

Источники : Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М., 2009., Майерс Д. Социальная психология. СПб., 2010. Аронсон Э. Общественное животное. СПб., 2006. Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб., 2000

### **Типовые оценочные материалы по теме 3**

Домашнее задание: план-сценарий модерационной сессии.

На занятии проведение короткой модерационной сессии для коллег

### **Типовые оценочные материалы по теме 4**

Домашнее задание: план-сценарий фасилитационной сессии.

На занятии проведение короткой демонстрации техник для коллег

### **Типовые оценочные материалы к теме 5**

Домашнее задание: план-сценарий фасилитационной сессии для большой группы

На занятии проведение короткой демонстрации техник для коллег

### **Типовые оценочные материалы к теме 6**

Работа с видео-кейсом:

1. Группа обучающихся разбивается на три подгруппы. Работа будет вестись в малых группах.

2. Каждой группе выдается первое задание: по итогам просмотра видео подгруппа должна заполнить таблицу, выделив претензии, эмоции, потребности и планируемые действия своего героя.

Претензии

1.

2.

...

Эмоции

1.

2.

...

Потребности

1.

2.

...

Планируемые действия

1.

2.

...

Первая группа описывает претензии, эмоции, потребности и действия медиатора, вторая – стороны А (это первая представленная сторона конфликта), третья – стороны Б (это сторона конфликта, которая появилось позже по ходу серии).

Во время просмотра видео каждый студент заполняет таблицу на предложенного ему героя. После окончания просмотра студенты приступают к совместной работе над кейсом, начиная с обсуждения в малых группах. Основная задача этого этапа – взаимная критическая оценка, обмен опытом, развитие кооперации, разработка общей для группы таблицы. По завершению этого этапа группа презентует свою таблицу остальным обучающимся.

3. Следующий этап работы с кейсом – обсуждение в большой группе.

Подробный анализ ситуации конфликта, описание истории каждого героя.

4. Далее каждой группе выдается второе задание: по итогам повторного просмотра серии подгруппа должна проанализировать как медиатор:

- соблюдал принципы медиации (первая подгруппа),
- следовал фазам медиации (вторая подгруппа),
- применял инструменты медиатора (третья подгруппа).

Во время просмотра видео каждый студент фиксирует свои наблюдения самостоятельно и индивидуально. После окончания просмотра обучающиеся приступают к совместной работе над кейсом, начиная с обсуждения в малых группах, обмениваясь наблюдениями, подгруппа готовит общий обзор. По завершению этого этапа группа презентует свои наблюдения.

5. Следующий этап работы с кейсом – обсуждение в большой группе. Подробный анализ работы медиатора.

6. После общего обсуждения, каждая группа разрабатывает стратегию разрешения кейса с учетом исправления нарушений принципов, несоблюдения фаз или неправильного использования инструментария, которые они заметили. Каждая подгруппа готовит и рассказывает, как должна была развиваться ситуация, если бы медиатор работал без нарушений:

- соблюдала принципы медиации (первая подгруппа),
- следовала фазам медиации (вторая подгруппа),
- применяла инструменты медиатора (третья подгруппа).

\*Для заочников темы рефератов

1. Медиация и психотерапия.
2. Медиация и конфликтология.
3. Медиация и юриспруденция.
4. Медиация и психолингвистика.
5. Основные технологии позитивной коммуникации в медиации.
6. Коммуникативная компетентность медиатора и ее значение для процедуры медиации.
7. Цели и методы работы с эмоциональным состоянием участников конфликта.
8. Каким требованиям должна соответствовать личность медиатора.
9. Особенности профессиональных знаний, навыков и умений медиатора.
10. Влияние личностных качеств медиатора на его профессиональную деятельность.

## **Типовые оценочные материалы к теме 7**

Практическая работа – анализ видео-кейсов переговоров и обсуждение в малых группах (какие техники были применены, как развивалась динамика переговоров, оценка

эффективности по критериям)  
Для заочников – письменный анализ видео-кейсов

## Типовые оценочные материалы к теме 8

Тренинг на освоение и отработку навыков ведения групповой работы, изучение основных техник и упражнений, развитие сценарного мышления. Социодрама.

Материалы к опросу содержатся в рабочей программе дисциплины, размещены на сайте Института общественных наук, а также рассылаются преподавателем на электронную почту студентам перед началом учебной дисциплины.

Темы рефератов содержатся в рабочей программе дисциплины, размещены на сайте Института общественных наук, а также рассылаются преподавателем на электронную почту студентам перед началом учебной дисциплины.

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

#### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 Техники фасилитации и медиации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПК ОС-10	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	ПК ОС-10.2	Способность формирования и поддержания в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПК ОС-10.2	Способность формирования и	Студент знает

	поддержания в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса
--	---	--

Текущий контроль осуществляется с целью мониторинга актуальной ситуации подготовки студентов к этапу промежуточного контроля. Текущий контроль осуществляется в формах: контроля посещаемости, ответов на практических занятиях, тестирования и выполнении практического задания/ проекта и т.д.. Преподаватель отслеживает текущую ситуацию по указанным формам текущего контроля и выносит студентам рекомендации для улучшения качества подготовки к промежуточному контролю.

Промежуточный контроль по курсу осуществляется в форме зачета (написание тестирования и выполнения практического задания, п.4.2.3.).

### Шкалы оценивания

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Эссе/Проект	Логичная структура с последовательным развитием тезиса. Аргументы прописаны полно, используется профессиональный язык, представлены адекватные иллюстрации к ним. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична. Работа выполнена строго в рамках академического стиля письма. Работа соответствует всем стандартам оформления учебных письменных текстов, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы. Работа соответствует заявленной теме полностью. Суждения оригинальны, интерпретации отличаются новизной.	15-20 баллов
	Структура логична, но аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны. Аргументы представлены полно, однако профессиональный язык используется не всегда, представлены адекватные иллюстрации к ним. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и	

	<p>логична</p> <p>Работа написана в основном в рамках академического стиля письма, однако есть элементы публицистического стиля.</p> <p>Работа соответствует большинству стандартов оформления учебных письменных работ, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы.</p> <p>Работа в основном соответствует заявленной теме, есть одно или два незначительных отступления в сторону.</p> <p>Суждения в основном оригинальны, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	
	<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны.</p> <p>Аргумент не расписан, используются элементы профессионального языка, иллюстрации носят случайный характер.</p> <p>Есть нарушения орфографических, пунктуационных, стилистических норм русского языка, что затрудняет понимание текста</p> <p>Работа написана не в академическом стиле, однако содержит его элементы;</p> <p>Работа отклоняется от принятых стандартов оформления письменных учебных работ, библиография содержит значительное количество ошибок в оформлении списка литературы.</p> <p>Содержание работы в основном не соответствует теме, однако части ее соответствуют.</p> <p>Суждения следуют общепринятой позиции, однако их обоснование самостоятельно, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	<p>10-15 баллов</p>
	<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса носят случайный характер.</p> <p>Аргументация отсутствует в тексте, профессиональный язык игнорируется.</p> <p>Текст содержит очевидно значительные и многочисленные отклонения от норм использования русского языка</p> <p>Работа написана не в академическом стиле.</p> <p>Работа отступает от большинства стандартов оформления письменных учебных работ, библиография оформлена не по принятым правилам оформления списка литературы.</p> <p>Содержание работы не соответствует теме.</p> <p>Суждения следуют общепринятой позиции, отсутствует самостоятельное их обоснование, попытки самостоятельной интерпретации отсутствуют из-за ссылок на авторитеты.</p>	<p>1-9 баллов</p>

### Шкала оценивания опроса

Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

8-10 баллов

Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

5-7 балла

Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1-4 балла

Обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов

Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

### **Шкала оценивания реферата**

8-10 баллов

Выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления реферата; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

5-7 баллов

Выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

1-4 балла

Выставляет студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания

реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

0 баллов

Выставляется студенту, если содержание реферата не соответствует заявленной в названии тематике; в реферате отмечены нарушения общих требований, написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат не имеет чёткую композицию и структуру, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; не в полном объёме представлен список использованной литературы, есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; не представлен анализ найденного материала, присутствуют случаи плагиата.

### **Интегральная шкала оценивания**

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками. Не может перекладывать теоретические знания на практику.

Пороговый (базовый)

«удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но недостаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы, однако совершает ошибки в переложении теоретического материала на практические примеры.

Продвинутый «хорошо/зачет» - компетенция освоена достаточно хорошо. Студент знает теоретический материал по дисциплине, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную и публицистическую литературу по профессиональным вопросам, однако неполно реализует свою позицию и роль в группе. Может не слышать/слушать других членов команды.

Высокий «отлично/зачет» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса. Умеет анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания), культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств. Адекватно оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Адекватно и полно реализует свою позицию и роль в группе. Слышит и слушает других членов команды. Адекватно применяет групповые методы взаимодействия.

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре, реферат, итоговое тестирование и итоговое практическое задание (проект/эссе и т.д.). Максимальное количество баллов -100.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальные баллы
---	---------------------------------	--------------------



1	Реферат	10
3	Практическое задание	10+10+10+10+10+10
4	Эссе	10
5	Итоговая работа на экзамене	20

#### Для заочников

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальные баллы
1	Реферат	10+10
3	Практическое задание	10+10+10+10+10
4	Эссе	10
5	Итоговая работа на экзамене	20

### 5. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Методические рекомендации по выполнению рефератов.

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующей научной литературы. Цель написания реферата – осмысленное систематическое изложение крупной научной проблемы, темы, приобретение навыка «сжатия» информации, выделения в теме главного, а также освоение приемов работы с научной и учебной литературой, приобретение практики правильного оформления текстов научно-информационного характера. Рекомендуемый объем реферата – 8-10 страниц (за исключением библиографического списка литературы).

Культура оформления текста – неотъемлемая составная часть учебной работы, поэтому следует обратить внимание на правильное оформление текста реферата, ссылок, цитат, списка литературы, который должен быть оформлен по ГОСТу.

Непредставление реферата расценивается как невыполнение учебного плана по дисциплине «Социально-психологические аспекты индивидуализации обучения» может явиться основанием для недопуска к зачёту по данной дисциплине. Студент может выбрать один из двух возможных вариантов подготовки реферата.

Подготовка к зачету.

Для успешной сдачи зачета необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течении курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к зачету студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

Вид учебной работы	Организация деятельности студента
Практические занятия	<p>На практических занятиях осуществляется проработка содержания курса. При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ознакомиться с источниками, учебной литературой, рекомендуется конспектировать источники.</p> <p>Во время практических занятий возможна такая форма работы как устные выступления студентов по контрольным вопросам семинарского занятия. Выступление на семинаре должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений. Выступление предполагает самостоятельное изложение материала, вдумчивое и свободное. Важно помнить, что, выступая на занятии, студент обращается к группе, а не только к преподавателю. В свою очередь, остальные студенты должны осознавать важность вовлеченного участия в занятии, слушать, задавать вопросы выступающему, формулировать ответные реплики. По окончании занятия студенту рекомендуется повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для облегчения реализации этой задачи во время занятия рекомендуется делать пометки. В случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.</p>
Реферат, доклад	<p>Тема доклада (реферата) выбирается студентом по согласованию с преподавателем. Важно при этом учитывать ее актуальность, научную разработанность, возможность нахождения необходимых источников для изучения темы реферата (доклада), имеющиеся у студента начальные знания и личный интерес к выбору данной темы.</p> <p>После выбора темы реферата (доклада) составляется перечень источников (монографий, научных статей, справочной литературы, содержащей комментарии, результаты исследований и т.п.).</p> <p>Реферат (доклад) - это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а</p>

	<p>также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.</p> <p>Примерные этапы работы над рефератом (докладом):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулирование темы;</li> <li>- подбор и изучение основных источников по теме (как правило, не менее 10);</li> <li>- составление библиографии;</li> <li>- обработка и систематизация информации;</li> <li>- разработка плана;</li> <li>- написание реферата (доклада);</li> <li>- публичное выступление с результатами исследования.</li> </ul>
Эссе	<p>Эссе представляет собой небольшую, свободного изложения письменную творческую работу, выражающую мнение автора о сущности проблемы.</p> <p>В устной форме подготовленный материал может быть изложен на практическом занятии. Тема эссе может быть выбрана студентом как из предлагаемого и рекомендованного преподавателем перечня, так и самостоятельно. Тема эссе может быть предложена студентом, исходя из его желания и научного интереса.</p> <p>Написание эссе осуществляется самостоятельно путем творческого изложения изученных научных материалов.</p> <p>Важным элементом оформления эссе является корректное указание ссылок на источники использованного материала, информации и приведенных цитат.</p>
Опрос	<p>Целью опроса является формирование у студентов навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы.</p> <p>На опрос выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;</li> <li>– знание разных точек зрения, высказанных в исторической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;</li> <li>– наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.</li> </ul> <p>Опрос – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе обсуждения преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного вопроса. Однако опрос не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной литературы.</p> <p>Подготовка к опросу включает в себя изучение рекомендованной литературы и источников.</p> <p>Проведение опроса позволяет студенту приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к промежуточной аттестации.</p>

Тестирование	Тест- это система стандартизированных вопросов (заданий) позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть только аудиторными. О проведении теста, его формы, а также раздел (темы) дисциплины, выносимые на тестирование, доводит до сведения студентов преподаватель. Возможно проведение промежуточных тестов во время практических занятий, а также тест может использоваться как способ проведения экзамена (зачета).
--------------	--

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

### 6.1. Основная литература

1. Социальная психология : хрестоматия / В. С. Агеев, Г. М. Андреева, Э. Аронсон [и др.] ; составители Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. — Москва : Аспект Пресс, 2012. — 456 с. — ISBN 978-5-7567-0629-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]
2. Манухина, С. Ю. Психология конфликта : хрестоматия. Учебно-методический комплекс / С. Ю. Манухина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2012. — 160 с. — ISBN 978-5-374-00088-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

### 6.2. Дополнительная литература.

1. Розин, М. Как спасти или погубить компанию за один день: технологии глубинной фасилитации для бизнеса / М. Розин ; под редакцией В. Подобеда. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-0808-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). [http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie\\_o\\_samostoyatelnoi\\_rabote.pdf](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

### 6.4. Нормативные правовые документы.

«Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ;  
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденный Министерством образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014г. №946;

Самостоятельный образовательный стандарт высшего образования Академии по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденный и.о. ректора М.Н. Назаровым от 17.08.2016 г. № 01-4545

### 6.5. Интернет-ресурсы:

1. <http://www.edu.ru> – представлены литературные сведения по специальной психологии и педагогике
2. Конвенция о правах инвалидов:  
[http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml)
3. Консультант плюс <http://www.consultant.ru> - свободный доступ ;
4. Тесты по правам инвалидов [prava\\_deteyinvalidov\\_i\\_chlenov\\_ih\\_semey.docx](#)  
[testy\\_po\\_pravam\\_invalidov.doc](#)
5. <Портал "Знаем-Можем">, <http://www.znaem-mozhem.ru>, (11.11.2011)
6. <http://flogiston.ru/> - информационный сайт о психологических организациях и психологах в России;
7. E-library.ru
8. Ebsco.com
9. Ozrp.narod.ru
10. Scopus.com
11. <http://ipscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/>

### Интернет-ссылки:

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	Журнал «Вопросы психологии»	<a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a>
2	Портал психологических изданий	<a href="http://psyjournals.ru">http://psyjournals.ru</a>
3	Психологический журнал	<a href="http://www.ipras.ru">http://www.ipras.ru</a>
4	Журнал «Акмеология»	<a href="http://akmeology.ru">http://akmeology.ru</a>
5	Портал Академическая психология - практике	<a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a>
6	Российская психология информационно-аналитический портал	<a href="http://www.rospsy.ru">http://www.rospsy.ru</a>

### 6.6. Иные источники:

1. Biech, Elaine. Pfeiffer Book of Successful Team-Building Tools : Best of the Annuals (2nd Edition) Publisher: John Wiley & Sons Incorporated, Ebrary Academic Complete, 2008.
2. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений. – 5-е изд., испр. и доп.. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 363 с.
4. Морозова, Е. Н. Тренинг развития ресурсов руководителя . - СПб. : Речь, 2008. – 218 с. 2.
5. Пахальян, В. Э. Групповой психологический тренинг : учеб. пособие . - СПб.: Питер, 2006. - 223 с. Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочем месте: технология создания самообучающейся организации. – М.: Эксмо, 2008.

6. Золотарева О. Коучинг и мнения компаний о его эффективности. // Управление персоналом, 2010, №18.
7. Hackman, J.R., Wageman R. (2005) A theory of coaching, *Academy of Management Review*, vol.30, No.2, pp.269-287 (Электронный ресурс библиотеки).
8. Фопель К. Уверенное управление. Тренинг, коучинг, саморазвитие. – М.: Генезис, 2004, - 112с. 7.
9. Srivastava, Y. Are Innovative Managers Emotionally Intelligent?/ Yuvaraj and Nivedita Srivastava// *Journal of Management Research* Vol.7, 2007, p. 169-178
10. Базаров Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организаций или организация развития? // *Организационная психология*. 2013. Т. 3. № 4. С. 92-108.
11. Штроо В.А. Методы активного социально-психологического обучения. М.: Юрайт, 2015.
12. Миккин Х. Цели, процессы и методы видеотренинга руководителей // *Человек, общение и жилая среда*. Таллинн: ТГПИ, 1986. С. 7-27.
13. Базаров Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организаций или организация развития? // *Организационная психология*. 2013. Т. 3. № 4. С. 92-108.
14. Дьяченко В. К. Коллективный способ обучения: Дидактика в диалогах. М.: Народное образование, 2004.
15. Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации. СПб.: Речь, 2005.
16. Сорокина Г.В. Аргументативные практики и вопросно-ответные процедуры в управленческом дискурсе // *Мысль : ежегодник СПб. филос. Об-ва*. СПб.: Изд-во СПб. Ун-та, 2006.
17. Эдмюллер А., Вильгельм Т. Модерация: искусство проведения заседаний, конференций, семинаров. М.: Омега-Л, 2007.
18. Кейнер С. и др. Руководство фасилитатора: Как привести группу к принятию совместного решения. – М.: Изд-во Дмитрия Лазарева, 2014.
19. Келси Д., Пламб П. Блестящие совещания. Правила эффективной групповой работы. М.: Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013.
20. Нумми П. Справочник фасилитатора. М.: Ин-т консультирования и системных решений, 2012.
21. Фопель К. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе. Сборник упражнений. М.: Генезис, 2008.
22. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов, семинаров, мастер-классов. М.: Генезис, 2010.
23. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2002.
24. IAF Handbook of Group Facilitation / Ed. by S. Schuman. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
25. Justice T., Jamieson D.W. The Facilitator's Fieldbook. HRD Press, Inc, 2006.
26. Kerth N.L. Project retrospectives: a handbook for team reviews. Dorset House Publishing co. Inc, 2001.
27. Болотова А.К., Мартынова А.В. Прикладная психология в бизнес-организациях: Методы фасилитации. М.: ИД ВШЭ, 2013.
28. Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений // *Организационная психология*. 2011. Т. 1. № 2. С. 53-91.
29. Оуэн Х. Технология Открытое пространство. Новосибирск: Art-Avenue, 2008.
30. Bens I. Advanced Facilitating Strategies: tools & techniques to master difficult situations. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
31. Brown J., Isaacs D. The World Café. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc., 2005.

32. Bunker B. Managing conflict through large-group methods // The handbook of conflict resolution: theory and practice / Ed. by Deutsch Morton, Coleman Peter T., Marcus Eric C. Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2006. P. 757–780.
33. The Skilled Facilitator Fieldbook / Ed. by R. Schwarz, A. Davidson, P. Carlson, S. McKinney. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
34. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. СПб: Питер, 2003
35. Минделл А. Процессуально-ориентированная работа с конфликтами: глубинная демократия открытых форумов. М.: Беловодье, 2011.
36. Регнет Э. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления. Харьков: Гуманитарный центр, 2005.
37. Редлих А., Миронов Е. Модерация конфликтов в организации. СПб.: Речь, 2009.
38. Хертель А. фон. Профессиональное разрешение конфликтов. Медиативная компетенция в Вашей жизни. СПб.: Изд-во Вернера Регена, 2007.
39. Crawley J., Graham K. Mediation for Managers: Resolving Conflict and Rebuilding Relationships at Work. London – Boston: Nicholas Brealey Publishing, 2010.

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду Академии (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

*Информационные справочные системы и ресурсы:*

КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

Ozr.p.narod.ru - открытая база научной и научно-исследовательской литературы, а также методических материалов по психологическим направлениям

<http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

<http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для студентов разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для студентов, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

EBSCO- издания по психологии, экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др., всего более 14000 журналов; документы бизнес-аналитики, отчеты по рынкам и компаниям и др.

Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

*Технические и программные средства обучения:*

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)  
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)  
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB  
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).