

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.10
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент персонала в образовательном проекте

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

направленность (профиль)
Проектный менеджмент в образовании

Форма обучения: очная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Форма контроля Вид занятий	зачет	
Лекции	8	8
Лабораторные		
Практические	16	16
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,35
Контактная работа	24,25	24,25
Самостоятельная работа	83,75	83,75
Контроль		
Итого	108	108

Рабочую программу составил(и):

старший преподаватель кафедры педагогики и психологии

Анфисова С.Е.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры «Педагогика и психология»

(протокол заседания № 7 от «08» ноября 2022 г.)

1. Цель освоения дисциплины

Цель – углубление профессиональной подготовки студентов в области управления персоналом в образовательном проекте в современной образовательной организации; формирование у студентов целостного представления о феномене командообразования и технологии создания проектных команд; формирование у них практических навыков решения внутриорганизационных, межличностных, межгрупповых проблем в рамках стратегии управления человеческими ресурсами (персоналом образовательного проекта)

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина относится к дисциплинам базовой части блока Б1 (Дисциплины, модули).

Освоение дисциплины базируется на дисциплинах и учебных курсах, к которым относятся «Предпринимательская деятельность. Стратегическое управление проектной деятельностью», «Научно-методическое сопровождение инновационных процессов в образовании», «Педагогический дизайн. Теоретические и концептуальные основы». Дисциплины, учебные курсы, для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины: «Имидж личности руководителя», «Психология проектного управления»; научно-исследовательская работа (подготовка к магистерской диссертации).

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен применять инструменты управления человеческими ресурсами в образовательных проектах	ПК-4.1. Знает инструменты управления человеческими ресурсами (персоналом) в образовательных проектах	Знать: основные теории и концепции взаимодействия персонала в рамках образовательных проектов, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства, специфики процесса командообразования
		Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору персонала для работы в образовательном проекте
		Владеть: современным инструментарием анализа процесса командообразования, управления персоналом в образовательном проекте
	ПК-4.2. Умеет организовывать и руководить работой проектной команды, применяя инструменты управления	Знать: основные формы, методы и технологии организации работы с персоналом (коллективом исполнителей) в образовательном проекте

Формируемые и контролируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
	человеческими ресурсами (персоналом) в образовательных проектах	<p>Уметь:</p> <p>разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала в образовательном проекте на выполнение различных видов работ и определять соответствующий результат деятельности</p>
		<p>Владеть:</p> <p>умениями и готовностью формировать команды образовательных проектов для решения поставленных задач</p>

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 1. Концептуальные основы управления персоналом образовательного проекта	Лек 1	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления персоналом образовательного проекта	3	2	-	-	-
Модуль 1	Лек 2	Стратегия управления человеческими ресурсами (персоналом образовательного проекта). Факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами (персоналом образовательного проекта)	3	2	-	-	-
Модуль 1	Пр 1	Персонал образовательного проекта как объект управления	3	2	-	-	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 1
Модуль 1	Пр2	Принципы управления персоналом образовательного проекта	3	2	-	-	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 2
Модуль 1	Пр 3	Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом образовательного проекта	3	2	-	-	Творческое задание 1

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 1	Пр 4	Новейшие западные технологии в области обучения и развития персонала, создания проектных команд, используемые в России	3	2	-	-	Круглый стол 1
Модуль 2. Методологические основы управления персоналом образовательного проекта	Лек 3	Технологии управления людьми. Формы официальных отношений в управлении человеческими ресурсами.	3	2	-	-	-
Модуль 2	Лек 4	Особенности формирования проектных команд и подготовка командных лидеров образовательных проектов	3	2	-	-	-
Модуль 2	Пр 5	Технологии командообразования образовательных проектов	3	2	-	-	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 3
Модуль 2	Пр 6	Подбор, профориентация и деловая оценка персонала образовательного проекта	3	2	-	-	Творческое задание 2
Модуль 2	Пр 7	Мотивация поведения персонала в процессе проектной деятельности	3	2	-	-	Творческое задание 3

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 2	Пр 8	Оценка персонала в образовательном проекте			-	-	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 4
	СР	Самостоятельная работа	3	83,75	-	-	-
	ПА	Промежуточная аттестация	3	0,25	-	-	Зачет
Итого:				72			

5. Образовательные технологии

	Технология	Форма и метод обучения
Лек 1-2	Технология традиционного обучения Технология проблемного обучения Информационные технологии	Вводная (установочная) лекция с элементами лекции – слайд-шоу; презентационный метод. Проблемная лекция; презентационный метод.
Пр 1-4	Технология проблемного обучения Информационные технологии Технология обучения в сотрудничестве Технология развития критического мышления	Практическое занятие – проблемный семинар: презентационный метод, дискуссия. Работа в малых группах. Практическое занятие с использованием метода анализа конкретных ситуаций: информационное моделирование, демонстрационный метод. Работа в малых группах.
Лек 3-4	Технология традиционного обучения Информационные технологии Технология проблемного обучения	Проблемная лекция; презентационный метод. Контекстно-информационная лекция; дискуссия, презентационный метод.
Пр 5-8	Технология контекстного обучения Интерактивная технология Технология обучения в сотрудничестве Информационные технологии Технология модульного обучения	Практическое занятие с использованием метода анализа конкретных ситуаций: информационное моделирование, демонстрационный метод.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Дисциплина (учебный курс) «Менеджмент персонала в образовательном проекте» является теоретико-практической дисциплиной, включает лекционные и практические занятия. В освоении дисциплины важное место занимают практические занятия. Для раскрытия каждой темы имеется план их рассмотрения с использованием основной и обязательной литературы. Кроме обязательной литературы для каждого практического занятия предусмотрен материал для самостоятельной работы.

После изучения предложенной литературы, материала для самостоятельной работы студентам предлагаются задания, предполагающие систематизацию знаний: творческие задания (составление содержательных моделей, подготовка презентации), разноуровневые задания реконструктивного уровня (разработка процессуального алгоритма; составление структурных матриц).

Содержание заданий обусловлено формируемыми компетенциями (являются ФОС).

Работа на практических занятиях является необходимым условием получения зачета.

Изучение дисциплины заканчивается зачетом.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
3	ПК-4.1 ПК-4.2	Вопросы к зачету № 1-30 Разноуровневые задания реконструктивного уровня 1,2,3,4 Творческие задания 1, 2,3 Круглый стол 1

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

Примеры заданий

Разноуровневое задание реконструктивного уровня 1.

Пр 1 Персонал образовательного проекта как объект управления.

Код контролируемой компетенции – ПК-4.1.

Составить структурную матрицу должностей персонала образовательного проекта.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал проанализирован глубоко и основательно. Матрица представлена в соответствии с выделенными должностями персонала образовательного проекта. Студент свободно владеет материалом, при разработке был использован творческий подход.

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал изучен частично. Матрица представлена в соответствии с выделенными должностями персонала образовательного проекта, но не раскрывает полное содержание деятельности по каждой должности.

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал изучен частично. Матрица представлена без соотнесения с выделенными должностями персонала образовательного проекта.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал не изучен, задание не выполнено.

Разноуровневое задание реконструктивного уровня 3.

Пр 5 Технологии командообразования образовательных проектов.

Код контролируемой компетенции – ПК-4.2.

Составить процессуальный алгоритм подбора персонала для создания команды образовательного проекта.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если алгоритм составлен с учетом принципов и технологических этапов командообразования образовательных проектов, использованы несколько источников.

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если алгоритм составлен с учетом не всех принципов и технологических этапов командообразования образовательных проектов, использованы несколько источников.

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если алгоритм составлен без учета принципов и технологических этапов командообразования образовательных проектов, использованы несколько источников с опорой только на один источник.
- оценка «неудовлетворительно» – алгоритм не составлен.

7.2.2 Творческое задание (наименование оценочного средства)

Пример творческого задания

Творческое задание 1.

Пр 3 Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом образовательного проекта.

Код контролируемой компетенции – ПК-4.1.

Составить содержательную модель кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом образовательного проекта.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если учебный материал изучен глубоко и основательно в соответствии с основной и дополнительной литературой. Модель представлена содержательно с учетом всех направлений обеспечения системы управления персоналом образовательного проекта. Студент свободно владеет материалом, при разработке был использован творческий подход.
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если учебный материал изучен частично. Модель представлена с учетом не всех направлений обеспечения системы управления персоналом образовательного проекта.
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если учебный материал не изучен. Модель представлена схематично. Отсутствуют логические связи.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если задание не выполнено

7.2.3 Круглый стол (наименование оценочного средства)

Пример круглого стола

Круглый стол (дискуссия) 1

Пр 4 Новейшие западные технологии в области обучения и развития персонала, создания проектных команд, используемые в России.

Код контролируемой компетенции – ПК-4.1.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссия) по теме «Новейшие западные технологии в области обучения и развития персонала, создания проектных команд, используемые в России».

1. Какие факторы иногда мешают быстрому проникновению западных технологий и продуктов в области обучения и развития персонала на наш рынок. Проанализируйте политические, конъюнктурные, законодательные и ментальные особенности.

2. Какие Платформы для автоматизации развития персонала, создания проектных команд, используются в России?

3. Одной из наиболее эффективных технологий инновационного обучения и развития персонала является технология case-study, или метод конкретных ситуаций. Данный метод представлен двумя классическими школами, американской и европейской. Каково главное преимущество данного метода?

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он активно участвует в дискуссии, свои мысли аргументирует, пользуется современной научной лексикой, свободно ориентируется в обсуждаемых проблемах, интересно и ярко представляет доказательства в пользу своей точки зрения;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, свои мысли старается аргументировать, использует научную лексику, свободно ориентируется в обсуждаемых проблемах, однако не всегда самостоятелен в высказываниях, может податься мыслям ведущего;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, но у него отсутствует система научных знаний, что затрудняет возможность свободно высказать свои мысли по рассматриваемой проблеме и аргументировать их;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не участвует в дискуссии.

7.2.4 Тестовые задания закрытого и открытого типа

ОМ закрытого типа

Код контролируемой компетенции – ПК-4.1.

Задание № 1. Целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации – это ...

- а) управление персоналом
- б) управление ресурсами
- в) менеджмент персонала
- г) управление качеством

Правильный ответ: а

Задание № 2. Формы, правила, требования, которыми должны руководствоваться работники системы управления персоналом, включая руководителей организации – это ...

- а) способы управления персоналом
- б) технологии управления персоналом
- в) принципы управления персоналом
- г) задачи управления персоналом

Правильный ответ: в

Задание № 3. Под управлением человеческими ресурсами понимается ...

- а) деятельность, направленная на развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста и развития
- б) деятельность, направленная на развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста и развития
- в) процесс подготовки сотрудников к выполнению новых функций, занятию должностей, к решению более сложных задач
- г) развитие кадров, повышение потенциала для блага организации

Правильный ответ: а

Код контролируемой компетенции – ПК-4.2.

Задание № 4. Структура и характеристики команды проекта могут широко различаться, но одно остается неизменным – это роль ...

- а) руководителя проекта как лидера команды

- б) группы лиц, которые действуют вместе при исполнении работ проекта для достижения целей проекта
- в) персонала, отвечающего за управление проектом
- г) членов команды, которые выполняют работу, но не обязательно участвуют в управлении проектом

Правильный ответ: а

Задание № 5. Проектная команда – это ...

- а) группа, действующая сообща с целью достижения результатов, к которым стремится каждый человек из группы. Потенциал команды гораздо выше потенциала групповых или индивидуальных усилий.
- б) группа людей, которые координируют свои взаимодействия и трудовые усилия, а также взаимозаменяем друг друга для достижения определенной цели
- в) группа специалистов, обладающих знаниями и навыками, которые необходимы для эффективного достижения целей проекта
- г) группа отдельных специалистов, у каждого из которых своя функция, степень участия в проекте и мера ответственности за его реализацию

Правильный ответ: а

ОМ открытого типа

Код контролируемой компетенции – ПК-4.2.

Задание № 6

Команда проекта – это группа сотрудников, непосредственно работающих над осуществлением проекта и подчиненных руководителю последнего; основной элемент его структуры, так как именно она обеспечивает реализацию замысла. Для команды проекта необходимо наличие у ее членов комбинации взаимодополняющих навыков, составляющих три категории. Какие это категории?

Правильный ответ: Для команды проекта необходимо наличие у ее членов комбинации взаимодополняющих навыков, составляющих три категории: технические или функциональные, т.е. профессиональные навыки; навыки по решению проблем и принятию решений; навыки межличностного общения..

Задание № 7

Формирование команды проекта – отдельная задача проектного управления, когда все усилия направлены на объединение квалифицированных специалистов в группу, способную самостоятельно анализировать и реализовывать функциональные задачи проекта. Охарактеризуйте четыре основных подхода к формированию команды.

Правильный ответ: Целеполагающий подход. Подход, в рамках которого основополагающим процессом в группе рассматривается способность группы ставить, согласовывать и достигать групповых целей. Межличностный подход. Подход, в рамках которого ключевым фактором успеха группы считаются межличностные отношения. Ролевой подход. Подход, в рамках которого считается, что эффективность группы зависит от правильного построения и распределения ролей в группе. Проблемно-ориентированный подход. Подход, в котором в ходе решения групповых задач выявляются и решаются различные проблемы группы, мешающие ей успешно решать задачи.

Задание № 8

К чему может привести неадекватный учет роли человеческих ресурсов в проекте?

Правильный ответ: Несмотря на то, что стимулирование является одной из составляющих функционального направления проекта «управление человеческими ресурсами» и задействование в полной мере этой составляющей происходит далеко не на первых этапах проекта, процедуры стимулирования, должны разрабатываться в комплексе со

всеми остальными ключевыми механизмами управления проектом, так как неадекватный учет роли человеческих ресурсов, может привести к неэффективности системы управления проектом в целом.

7.3.1. Вопросы к зачету

1. Когда и где возникло командообразование?
2. Зачем компании занимаются командообразованием?
3. Какие существуют модели командообразования?
4. Какие существуют этапы командообразования?
1. Какие виды команд существуют?
2. Как формируются проектные команды?
3. Как создается управленческая команда?
4. В чем важность формирования общего видения в команде?
5. Как готовятся лидеры для команд?
6. Концепция управления человеческими ресурсами
7. Стратегия управления человеческими ресурсами (персоналом)
8. Факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами (персоналом)
9. Этапы развития концепции управления человеческими ресурсами/персоналом.
10. Основные этапы набора и отбора персонала проекта
11. Источники информации для отбора кандидатов: письмо-обращение, резюме, интервью, собеседование,
12. Понятие и виды оценки персонала. Объект оценки управления человеческими ресурсами.
13. Организация работы персонала в проекте: мотивирование исполнителей на повышение качества труда; обеспечение условий для профессионально-личностного совершенствования исполнителей.
14. «Персонал» и «человеческие ресурсы»: определение понятий, основные признаки.
15. Планирование персонала: характеристика понятия и содержание деятельности.
16. Основные этапы планирования персонала.
17. Определение (расчет) численности персонала: основные направления
18. Источники привлечения персонала в организацию.
19. Основные этапы процесса отбора персонала в организации: характеристика, кто проводит.
20. Типы трудовой мотивации работников (типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова).
21. Стимулирование труда: основные виды и методы стимулирования.
22. Стимулирование работников с различными типами трудовой мотивации.
23. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.
24. Основы управления человеческими ресурсами.
25. Управление персоналом: наука и практика управления человеческими ресурсами.
26. Теория командного менеджмента
27. Методы привлечения персонала.
28. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала образовательного проекта
29. Особенности формирования проектных команд и подготовка командных лидеров образовательных проектов
30. Оценка персонала в образовательном проекте

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
3	зачет	«зачтено»	Выставляется студенту, если ответ полный, точный, аргументированный (достаточно аргументированный), самостоятельный; используется современная научная лексика; стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы; студент при ответе на дополнительные вопросы демонстрирует свободное (достаточное) владение содержанием дисциплины; умеет делать выводы без существенных ошибок; умеет ориентироваться в основных теориях, направлениях по изучаемой дисциплине; допустимый уровень культуры исполнения заданий.
		«не зачтено»	Выставляется студенту, если ответ на теоретический вопрос не выстроен логично, в речи преобладает бытовая лексика, наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии; студент не может раскрыть вопрос, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; на дополнительные вопросы не отвечает; содержанием курса не владеет; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины; низкий уровень культуры исполнения заданий.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	Кибанов А. Я., Дуракова И. Б.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация	Учебное пособие	2024	ЭБС «Znanium»
2.	Попов В. Л., Кремлев Н. Д., Ковшов В. С. и др.	Управление инновационными проектами	Учебное пособие	2022	ЭБС «Znanium»
3.	Савенкова Е. В., Шклярова О. А.	Проектный менеджмент в образовательной организации	Учебно-методическое пособие	2019	ЭБС «Znanium»

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	Поташева Г. А.	Управление проектами (проектный менеджмент)	Учебное пособие	2022	ЭБС «Znanium»
2.	Бергис Т. А.	Психология управления	Учебное пособие	2021	Репозиторий ТГУ ЭБС «Лань»
3.	Бергис Т. А.	Психология менеджмента	Электронное учебное пособие	2015	Репозиторий ТГУ

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Интернет-ресурсы:

1. Инновации в образовании [Электронный ресурс] : научный журнал / Современная гуманитарная академия. Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8731>
 2. Проблемы современного образования [Электронный ресурс] : научный журнал /Московский педагогический государственный университет. Режим доступа : <http://www.pmedu.ru/index.php>
 3. Электронно-библиотечная система Znanium» [Электронный ресурс] : научно-образовательный ресурс содержит учебники и учебные пособия, монографии, производственно-практические, справочные издания, а также деловую литературу для практикующих специалистов за последние 5 лет. Режим доступа: <https://znanium.com>
 4. Электронно-библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс] : научно-образовательный ресурс содержит учебники и учебные пособия, монографии, производственно-практические, справочные издания, а также деловую литературу для практикующих специалистов за последние 5 лет. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book>
- Электронно-библиотечная система IPRbookst[Электронный ресурс] :научно-образовательный ресурс содержит учебники и учебные пособия, монографии, производственно-практические, справочные издания, а также деловую литературу для практикующих специалистов за последние 5 лет по гуманитарным, социальным и экономическим наукам, по остальным отраслям знания - за последние 10 лет: всего более 15 тыс. изданий. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1.	Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2.	Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition	договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (УЛК-621)	Переносной проектор, экран; столы – 10 шт., стол преподавательский – 1 шт., доска аудиторная (меловая), компьютер.
2.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (У-202а)	Шкаф купе, шкаф корпусной, шкафы для документов, столы, компьютер, стул, стол овальный, МФУ, шкаф со стеклом.
3.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Г-401)	Стол, стулья, компьютеры.