

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Приволжский исследовательский медицинский университет"  
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
Богомолова Е.С.

06 2024 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине **Тренинг взаимодействия врача и пациента**

направление подготовки **37.04.01 Психология**

профиль **Клиническая психология**

Квалификация выпускника:

**Магистр**

Форма обучения:

**очно-заочная**

Нижний Новгород  
2024

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО, устанавливающим требования, обязательные при реализации программ подготовки в магистратуре по направлению подготовки 37.04.01 Психология высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «29» июля 2020 г. № 841.

**Составители рабочей программы:**

Халак Мария Евгеньевна, к. психол. н., ассистент кафедры общей и клинической психологии ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России.


**Рецензенты:**

Конева И.А., канд. психол. наук, доцент кафедры специальной педагогики и психологии НГПУ им. К.Минина

Антипенко Е.А., д-р мед. наук, доцент, заведующая кафедрой неврологии, психиатрии и наркологии ПИМУ

Программа рассмотрена и одобрена на кафедре общей и клинической психологии протокол № 8 , от «25» июня 2024г.

Заведующая кафедрой  
К.м.н.. доцент

  
\_\_\_\_\_/Божкова Е.Д./  
(подпись)

«25» июня 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Декан ФПСВК

  
\_\_\_\_\_

Израелян Ю.А.

«25» 06 2024 г.

## **1. Цель и задачи освоения дисциплины. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

**1.1 Целью освоения дисциплины** является развитие навыков построения тренингов с врачами и пациентами в русле идей пациент-ориентированного подхода в медицине.

Поставленная цель реализуется через участие в формировании следующих универсальных и профессиональных компетенций:

Универсальные компетенции: УК-3.

Профессиональные компетенции: ПК-2; ПК-4

### **Задачи дисциплины:**

- освоение знаний и формирование у обучающихся представления о тренинге как методе и способе оказания психологической помощи, его методологических основах, принципах функционирования и способах построения;
- развитие умений применения тренингов в медицинской среде;
- освоение основных приемов и способов работы в тренинговой форме с врачами и пациентами;
- развитие и совершенствование навыков применения на практике приемов эффективного общения в диаде «врач - пациент», с использованием активных методов обучения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен

### **Знать:**

- теоретические и методологические основы построения тренинговых программ и их специфику в области медицины;
- клинико-психологические особенности больного человека, типы личности человека в болезни и характеристики общения;
- цели, задачи, направления, принципы, методы, этапы организации и проведения психологического тренинга, методы оценки его эффективности, требования к разработке и описанию программы;
- специфику и психологические особенности профессиональной деятельности и общения врача с пациентами;

### **Уметь:**

- использовать теоретическую и практическую информацию при составлении тренинговых программ для врачей и пациентов, направленных на формирование навыков общения;
- проводить психодиагностическую и психокоррекционную работу с пациентами и врачами, необходимую для установления контакта между ними;
- выбирать и применять методы оценки эффективности тренинга с учетом специфики профессиональной деятельности и общения врача с пациентом

### **Владеть:**

- навыками применения тренинга как активного метода социально-психологической коррекции общения врача и пациента;
- навыками составления различных тренинговых программ для врачей и пациентов, способствующих гармонизации их общения.

## **1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Тренинг взаимодействия врача и пациента» относится к части блока Б1, формируемой участниками образовательных отношений ООП (индекс Б1.УОО.02) по направлению подготовки 37.04.01 Психология, профиль подготовки «Клиническая психология»; изучается на 2 курсе обучения в 4 семестре.



## 2. Требования к результатам освоения дисциплины и индикаторы достижения компетенций.

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих универсальных (УК) и профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
				Знать	Уметь	Владеть
1.	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>ИД-1ук-3.1. Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>ИД-2ук-3.2. Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили</p>	<p>- общие формы организации тренинговой деятельности в медицинской организации;</p> <p>- психологию межличностных отношений в группах разного возраста;</p> <p>- основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели;</p>	<p>создавать психологически безопасную доброжелательную среду во время проведения тренингов в медицинской организации;</p> <p>- учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег;</p> <p>- предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий;</p> <p>- планировать тренинговую работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;</p>	<p>- навыками организации и проведения тренинговой работы;</p> <p>- способами управления командной работой в решении поставленных задач;</p> <p>- навыками преодоления возникающих в медицинской организации разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p>

			<p>руководства командой для достижения поставленной цели. ИД-3ук-3.3. Владеть: умением анализировать , проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p>			
2.	ПК-2	способен осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психических процессов, состояний, психологических свойств, поведения и различных видов деятельности и человека с учетом индивидуальных,	<p>ИД-1пк.2.1 планирует и проводит диагностическое обследование (мониторинг) с целью анализа динамики психического развития и определения лиц, нуждающихся в психологической помощи ИД-2пк.2.2 анализирует и</p>	- специфику профессиональной постановки практических задач в области организации тренинговой деятельности ; - базовые способы и технологии рефлексии и анализа собственной деятельности практического психолога	- грамотно и профессионально ставить, методологически обоснованно формулировать практически решаемые задачи диагностики, консультирования, психологического сопровождения при проведении тренингов	- базовыми приемами и навыками грамотной и профессиональной постановки, методологически обоснованного формулирования практических задач организации , составлении и проведении



		возрастных и социально-психологических особенностей, личностных и социальных факторов риска	обобщает результаты психологического обследования потребностей, рисков и ресурсов клиентов, психологических особенностей их социального окружения и условий жизни ИД-3пк-2,3 участвует в разработке и реализации программ психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психических процессов, состояний, психологических свойств, поведения и различных видов деятельности клиентов, преодоление проблем в сфере общения	при организации тренинговой работы в медицинской организации	для медицинских работников и пациентов; - анализировать собственную деятельность практического психолога при организации, составлении и проведении тренингов для медицинских работников и пациентов	тренингов для медицинских работников и пациентов; - навыками и техниками анализа собственной профессиональной деятельности и практического психолога при организации, составлении и проведении тренингов для медицинских работников и пациентов
3.	ПК-4	способен осуществлять психологическое сопровождение профессиональной	ИД-1пк-4.1 планирует свое участие в оказании психологической поддержки работникам органов и	- принципы, формы и методы социального, профессионального и образовательного взаимодействия	- налаживать качественное взаимодействие между участниками тренинга, обладать лидерскими навыками	- способность управлять тренинговыми группами врачей и пациентов учетом требований

	деятельност и работников органов и организаций социальной сферы, в том числе работников системы здравоохран ения	организаций социальной сферы, включая работников системы здравоохранен ия для совершенство вания их профессионал ьной деятельности ИД-2пк <sub>4.2</sub> организует и проводит психологичес кие тренинги, направленные на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов в целях повышения эффективност и их профессионал ьной деятельности ИД-3пк <sub>4.3</sub> участвует в проведении занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации	ия при проведении тренингов как части психологичес кого сопровожден ия профессиона льных контингентов , в том числе работников системы здравоохране ния			профессиона льной этики
--	---	---	--	--	--	----------------------------

### 2.1 Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций в процессе освоения дисциплины.

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих универсальных (УК) и профессиональных (ПК) компетенций:

<b>Компетенция</b>	<b>Результаты обучения</b>	<b>Виды занятий</b>	<b>Оценочные средства</b>
--------------------	----------------------------	---------------------	---------------------------



(код)			
<b>УК-3</b>	<p>ИД-1<sub>УК-3.1.</sub> Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>ИД-2<sub>УК-3.2.</sub> Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.</p> <p>ИД-3<sub>УК-3.3.</sub> Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p>	Практические занятия, тренинговые упражнения, деловые игры, самостоятельная работа	Контрольные вопросы Тесты, практические задания, ситуационные задачи
<b>ПК-2</b>	<p>ИД-1<sub>ПК-2.1</sub> планирует и проводит диагностическое обследование (мониторинг) с целью анализа динамики психического развития и определения лиц, нуждающихся в психологической помощи</p> <p>ИД-2<sub>ПК-2.2</sub> анализирует и обобщает результаты психологического обследования потребностей, рисков и ресурсов клиентов, психологических особенностей их социального окружения и условий жизни</p> <p>ИД-3<sub>ПК-2.3</sub> участвует в разработке и реализации программ психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психических процессов, состояний, психологических свойств, поведения и различных видов деятельности клиентов, преодоление проблем в сфере общения</p>	Практические занятия, тренинговые упражнения, деловые игры, самостоятельная работа	Контрольные вопросы Тесты, практические задания, ситуационные задачи
<b>ПК-4</b>	<p>ИД-1<sub>ПК-4.1</sub> планирует свое участие в оказании психологической поддержки работникам органов и организаций социальной сферы, включая работников системы здравоохранения для совершенствования их профессиональной деятельности</p> <p>ИД-2<sub>ПК-4.2</sub> организует и проводит психологические тренинги, направленные на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов в целях повышения эффективности их</p>	Практические занятия, тренинговые упражнения, деловые игры, самостоятельная работа	Контрольные вопросы Тесты, практические задания, ситуационные задачи



профессиональной деятельности ИД-3пк_4.3 участвует в проведении занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации			
---	--	--	--

### 3. Содержание дисциплины. Распределение трудоемкости дисциплины

#### 3.1 Содержание дисциплины

№	Наименование раздела	код компетенции	Содержание раздела
1.	Основные понятия, формы, методы и принципы организации и проведения тренингов	УК-3, ПК-2, ПК-4	Понятие, цели, принципы социально-психологического тренинга. Основные теоретические направления тренинговой работы. Виды тренинговых групп. Методы тренинговой работы. Содержание и структура тренинга. Программа социально-психологического тренинга.
2.	Специфика тренинга в медицинском учреждении.	УК-3, ПК-2, ПК-4	Тренинги с врачами, особенности их проведения. Тренинг общения врача и пациента: проблемы в общении и способы их преодоления. Общение с пациентами разных психологических типов. Конфликт в медицинском учреждении: обучение способам управления и преодоления.
3.	Тренинги развития коммуникативных навыков для пациентов	УК-3, ПК-2, ПК-4	Особенности проведения тренингов с больными людьми. Пациент как помощник врача в лечении болезни

#### 1. 2 Распределение трудоемкости дисциплины и видов учебной работы по годам

Вид учебной работы	Трудоемкость		Трудоемкость по годам (АЧ)
	объем в зачетных единицах (ЗЕ)	объем в академических часах (АЧ)	
Аудиторная работа, в том числе			2
Лекции	-	-	-
Семинарские занятия / Практические занятия	0,7	24	24
Самостоятельная работа обучающегося	1,3	48	48
Промежуточная аттестация			
Зачет			
ИТОГО	2	72	72

#### 3.3. Разделы дисциплины, виды учебной работы и формы текущего контроля

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной работы (в АЧ)	Оценочные средства*
-------	------------	---------------------------------	----------------------------	---------------------

			Л	СЗ/ПЗ	СРС	всего	
1.	4	Основные понятия, формы, методы и принципы организации и проведения тренингов		10	20	40	Контрольные вопросы, тест
2.	4	Специфика тренинга в медицинском учреждении.		8	16	24	Ситуационные задачи Практические задачи
3	4	Тренинги развития коммуникативных навыков для пациентов		6	12	18	Тест Ситуационные задачи Практические задачи
ИТОГО			0	24	48	72	

### 3.4. Распределение лекций по семестрам

Лекционные занятия по данной дисциплине не предусмотрены.

### 3.5. Распределение тем семинарских/практических занятий по семестрам

№ п/п	Наименование тем занятий	Объем в АЧ
		4
1.	Тема 1. Понятие, цели, принципы социально-психологического тренинга..	2
2.	Тема 2. Основные теоретические направления тренинговой работы. Виды тренинговых групп.	2
3.	Тема 3. Методы тренинговой работы	2
4.	Тема 4. Содержание и структура тренинга.	1
5.	Тема 5. Программа социально-психологического тренинга.	1
6.	Тема 6. Тренинги с врачами, особенности их проведения..	2
7.	Тема 7. Тренинг общения врача и пациента: проблемы в общении и способы их преодоления	1
8.	Тема 8. Общение с пациентами разных психологических типов.	1
9.	Тема 9. Конфликт в медицинском учреждении: обучение способам управления и преодоления	8
10	Тема 10. Особенности проведения тренингов с больными людьми	2
11.	Тема 11. Пациент как помощник врача в лечении болезни	2
ИТОГО (всего – АЧ)		24

### 3.6. Распределение самостоятельной работы (СР) по видам

№ п/п	Форма СР	Вид СР	Код компетенции	Трудоемкость, а.ч.
1.	Внеаудиторная	Подготовка к практическим занятиям	УК-3, ПК-2, ПК-4	12
		Решение ситуационных задач	УК-3, ПК-2, ПК-4	12
		Самодиагностика	УК-3, ПК-2,	12



		ПК-4	
		Подготовка к текущему и промежуточному контролю	УК-3, ПК-2, ПК-4
			12
	ИТОГО (всего - АЧ)		48

#### 4. Оценочные средства для контроля успеваемости и результатов освоения дисциплины

##### 4.1. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации, виды оценочных средств

№ п/п	№ семестра	Формы контроля	Наименование раздела дисциплины	Оценочные средства		
				Вид	Кол-во вопросов в задании	Кол-во независимых вариантов
1.	4	Текущий контроль Промежуточная аттестация	Основные понятия, формы, методы и принципы организации проведения тренингов	Контрольные вопросы	5	6
				Тест	5	4
2.	4	Текущий контроль Промежуточная аттестация	Специфика тренинга в медицинском учреждении.	Ситуационные задачи	2	5
				Практические задачи	1	10
3.	4	Текущий контроль Промежуточная аттестация	Тренинги развития коммуникативных навыков для пациентов	Тест	5	9
				Ситуационные задачи	2	5
				Практические задачи	1	10

##### 4.2. Примеры оценочных средств (из Фонда оценочных средств)

###### 4.2.1. Примеры контрольных вопросов

1. Теоретические и методологические основы тренинга в медицинском учреждении.
2. Проблемы взаимодействия врача и пациента: причины, личностные характеристики взаимодействующих людей.
3. Типология стилей поведения человека в конфликте. Специфика конфликта в медицинском учреждении.
4. Причины конфликтов в медицинском учреждении в восприятии врачей и пациентов.
5. Способы управления конфликтом.
6. Механизмы психологической компенсации и защиты в конфликте.

###### 4.2.2. Примеры практических заданий

1. Разработать модуль тренинга для врачей по выбору слушателя (эффективные коммуникации, активное слушание, конфликты, манипуляции пациентов и т.д.)
2. Разработать и провести дискуссию для врачей на тему «Патернализм в



медицине – благо или барьер в общении для пациента и врача».)

### 4.2.3. Примеры кейсов

#### Кейс 1. Главный врач.

Вы – Главный врач и хозяйка медицинского центра. Основное направление деятельности центра – гастроэнтерология. Центр на рынке уже 15 лет. В течение этого времени он значительно вырос, Вы выкупили здание. У Вас прекрасный диагностический комплекс, в последнее время в центре активно развивается хирургическое отделение. У Вас есть деловые партнеры в Австрии: один из известных медицинских институтов не только поставляет Вам оборудование, но и постоянно повышает квалификацию Ваших докторов. Некоторые врачи периодически проводят операции в Австрии. Большинство врачей работают в центре с его основания. В процессе роста и развития центра Ваша нагрузка постоянно увеличивалась. Вы до сих пор остаетесь практикующим врачом. На Вас лежали все обязанности, связанные с подбором персонала, расширения продаж услуг, контакты с проверяющими фискальными органами, реклама и т.п. У Вас, конечно есть помощники, но длительное время среди них не находилось такого человека, который мог бы действовать относительно самостоятельно. 5 лет назад в центре вспыхнул серьезный конфликт между администраторами и врачами. Старший администратор сплотила вокруг себя других администраторов и они начали довольно бесцеремонно вести себя по отношению к докторам. Несмотря на то, что старшего администратора пришлось уволить, война некоторое время продолжалась, возросла текучка среди администраторов. В это время вы предложили должность нач.меда Игорю Константиновичу. Он – прекрасный врач-клиницист, кандидат медицинских наук. Как только он начал работать, сразу же прекратились все конфликты в коллективе. Если раньше все бегали жаловаться к Вам по каждому пустяку, то теперь все эти вопросы решаются с Игорем Константиновичем. Постепенно он стал отвечать за очень многие вопросы: подбор персонала, анализ эффективности деятельности рекламной компании, даже финансовые отчеты. Во всех своих отчетах: кадровых, финансовых – он докладывает Вам, что в центре все идет хорошо. В центре постоянный процент пациентов, остающихся на длительное лечение, все доктора работают примерно с одинаково эффективностью. Вы прекрасно понимаете, что такого не бывает, Вам кажется, что Игорь Константинович, как врач, не имеющий специального образования, может быть недостаточно компетентен в решении коммерческих вопросов. Кроме того, за последнее время у Вас уволились 5 докторов. Все они уходили по уважительным причинам: один переехал жить в Москву, другая купила квартиру в другом конце Санкт-Петербурга и ей стало неудобно добираться, трое других получили такие предложения по работе – от которых невозможно было отказаться. Казалось бы все понятно – доктора растут, а Вы не можете всем предоставить возможности для карьерного роста. Тем не менее, что-то Вас беспокоит. Для того, чтобы иметь более полную информацию и разгрузить Игоря Константиновича, Вы пригласили на должность своего зама по коммерческим вопросам Сергея Иосифовича. Сергей Иосифович – молодой практикующий врач, имеет второе высшее финансовое образование. В последнее время занимал аналогичную должность в западной медицинской компании, активно развивающей свой бизнес в Санкт-Петербурге. Приход Сергея Иосифовича вместо того, чтобы все упростить, все усложнил. Через месяц после начала работы, Сергей Иосифович заявил Вам, что доктора недостаточно эффективно общаются с пациентами, что финансовая стабильность достигается благодаря наработанной старой базе, центр не развивается, что статистика неточна. Игорь Константинович в ответ утверждает, что все идет нормально, просто Сергей Иосифович хочет таким образом доказать свой профессионализм и соответствие занимаемой должности. Практически сразу он организовал и провел психологическое тестирование докторов с целью проверки их коммуникативной эффективности. Точно такое же тестирование проводилось в той фирме, где он работал раньше, но врачи в Вашем центре,



во главе с Игорем Константиновичем, расценили это как вторжение в свою личную жизнь. Кроме того, многие доктора отзываются о Сергеем Иосифовичем пренебрежительно. Вас серьезно беспокоит отсутствие конструктивного взаимодействия между этими двумя руководителями. То, что предлагает Сергей Иосифович, бойкотируется Игорем Константиновичем. Сам же Игорь Константинович ничего не предлагает, утверждая, что в центре все идет хорошо. Он с большим удовольствием в Вашем присутствии дискутирует с Сергеем Иосифовичем, называя это «рабочими моментами».

Нач.мед.

Вы – Игорь Константинович, нач. мед. медицинского центра. Основное направление деятельности центра – гастроэнтерология. Центр на рынке уже 15 лет. В течение этого времени он значительно вырос, центр смог выкупить здание. У Вас прекрасный диагностический комплекс, в последнее время в центре активно развивается хирургическое отделение. У Вас есть деловые партнеры в Австрии: один из известных медицинских институтов не только поставляет Вам оборудование, но и постоянно повышает квалификацию Ваших докторов. Некоторые врачи периодически проводят операции в Австрии. 5 лет назад в центре вспыхнул серьезный конфликт между администраторами и врачами. Старший администратор сплотила вокруг себя других администраторов и они начали довольно бесцеремонно вести себя по отношению к докторам. Несмотря на то, что старшего администратора пришлось уволить, война некоторое время продолжалась, возросла текучка среди администраторов. В это время Вам предложили должность нач.меда. Вы – опытный врач-клиницист, кандидат медицинских наук. Как только Вы начали работать в новой должности, сразу же прекратились все конфликты в коллективе. Вы взяли на себя решение очень многих спорных вопросов. Если раньше все бегали жаловаться к Главному врачу каждому пустяку, то теперь все эти вопросы решаются с Вами. Вы убрали всех несогласных, говорите докторам, что "они теперь, как парикмахеры должны продавать свои услуги." С другой стороны, Вы постепенно стали отвечать за очень многие вопросы: подбор персонала, анализ эффективности деятельности рекламной компании, даже финансовые отчеты. Во всех отчетах: кадровых, финансовых – Вы докладываете главному врачу, что в центре все идет хорошо. Вы это делаете потому, что не хотите беспокоить руководство по пустякам и Вам очень нравится бремя ответственности, которое Вы на себя взвалили. В центре постоянный процент пациентов, остающихся на длительное лечение, все доктора работают примерно с одинаково эффективностью. У Вас, конечно, нет коммерческого образования для решения кадровых вопросов, но неужели вы кандидат наук на уровне здравого смысла не сможете со всем этим разобраться. Да, за последнее время уволились 5 докторов. Все они уходили по уважительным причинам: один переехал жить в Москву, другая купила квартиру в другом конце Санкт-Петербурга и ей стало неудобно добираться, трое других получили такие предложения по работе – от которых невозможно было отказаться. На самом деле вам на руку все эти увольнения, т.к эти доктора спорили с Вами и вмешивались в работу по управлению коллективом. И тут совершенно неожиданно для Вас, якобы для того чтобы разгрузить Вас, Главный врач приглашает на должность коммерческого директора Сергея Иосифовича. Сергей Иосифович – молодой практикующий врач, имеет второе высшее финансовое образование. В последнее время занимал аналогичную должность в западной медицинской компании, активно развивающей свой бизнес в Санкт-Петербурге. Приход Сергея Иосифовича серьезно осложнил вашу жизнь. Через месяц после начала работы, Сергей Иосифович заявил Вам, что доктора недостаточно эффективно общаются с пациентами, что финансовая стабильность достигается благодаря наработанной старой базе, центр не развивается, что статистика неточна. Вы ответ утверждает, что все идет нормально, просто Сергей Иосифович хочет таким образом доказать свой профессионализм и соответствие занимаемой должности. Практически сразу Сергей Иосифович организовал и провел психологическое тестирование докторов с целью проверки их коммуникативной



эффективности. Точно такое же тестирование проводилось в той фирме, где он работал раньше, но Вы, вместе с другими докторами, расцениваете это как вторжение в свою личную жизнь. Естественно, что многие доктора о С.И. отзываются пренебрежительно. Вы видите как С.И. теряет свои позиции и готовы доказать, что он – фигура временная.

Сергей Иосифович .

Вы – новый коммерческий директор гастроэнтерологического центра. Кроме медицинского у Вас есть также высшее экономическое образование. В последнее время Вы занимали аналогичную должность в западной медицинской компании, активно развивающей свой бизнес в Санкт-Петербурге. Вас пригласил на эту должность Главный врач. Центр на рынке уже 15 лет. В течение этого времени он значительно вырос, смог выкупить здание в собственность. В центре есть прекрасный диагностический комплекс, в последнее время активно развивается хирургическое отделение. У центра также есть деловые партнеры в Австрии: один из известных медицинских институтов не только поставляет ему оборудование, но и постоянно повышает квалификацию его докторов. Некоторые врачи периодически проводят операции в Австрии. Большинство врачей работают в центре с его основания. С момента основания руководством центра занимался исключительно Главный врач, которому принадлежит контрольный пакет акций. Он до сих пор остаетесь практикующим врачом. На нем лежали все обязанности, связанные с подбором персонала, расширения продаж услуг, контакты с проверяющими фискальными органами, реклама и т.п.. 5 лет назад в центре вспыхнул серьезный конфликт между администраторами и врачами. Старший администратор сплотила вокруг себя других администраторов, и они начали довольно бесцеремонно вести себя по отношению к докторам. Несмотря на то, что старшего администратора пришлось уволить, война некоторое время продолжалась, возросла текучка среди администраторов. В это время Главный врач предложил должность нач.меда Игорю Константиновичу. Он – врач-клиницист, кандидат медицинских наук. Вам известно, что ему удалось прекратить все конфликты в коллективе. Постепенно он стал отвечать за очень многие вопросы: подбор персонала, анализ эффективности деятельности рекламной компании, даже финансовые отчеты. К нему бегают жаловаться по каждому пустяку. Во всех своих отчетах: кадровых, финансовых – он докладывает Главному врачу, что в центре все идет хорошо. В центре постоянный процент пациентов, остающихся на длительное лечение, все доктора работают примерно с одинаково эффективностью. Вы прекрасно понимаете, что такого не бывает, Вам кажется, что Игорь Константинович, как врач, не имеющий специального образования, может быть недостаточно компетентен в решении коммерческих вопросов. Кроме того, за последнее время из центра уволились 5 докторов. Все они уходили по уважительным причинам: один переехал жить в Москву, другая купила квартиру в другом конце Санкт-Петербурга и ей стало неудобно добираться, трое других получили такие предложения по работе – от которых невозможно было отказаться. Формально – все понятно – доктора растут, а центр не может всем предоставить возможности для карьерного роста. Тем не менее, что-то Главный врач сказал Вам, что что-то его беспокоит. Он пригласил Вас для того, чтобы иметь более полную информацию и разгрузить Игоря Константиновича. Через месяц после начала работы, Вы поняли, что доктора недостаточно эффективно общаются с пациентами, что финансовая стабильность достигается благодаря наработанной старой базе, центр не развивается, что статистика неточна. Практически сразу Вы организовали и провели психологическое тестирование докторов с целью проверки их коммуникативной эффективности. Точно такое же тестирование проводилось в той фирме, где Вы работали раньше, но врачи в этом центре, во главе с Игорем Константиновичем, расценили это как вторжение в свою личную жизнь. Кроме того, все ваши предложения бойкотируются Игорем Константиновичем. Остальной персонал в явной или скрытой форме саботирует Ваши распоряжения. Сам же Игорь Константинович ничего не предлагает, утверждая, что в центре все идет хорошо. Он с большим удовольствием открыто дискутирует с Вами, называя это "рабочими



моментами". Несмотря на то, что на словах Главный врач постоянно Вас поддерживает, периодически Вам кажется, что почва уходит из под Ваших ног. Вы идете на встречу с Главным врачом и нач.медом с намерением четко определить границы своих полномочий.

### **Кейс 2. Директор химического производства.**

Вы – директор химического комбината. У Вас крупнейшее совместное с итальянцами производство товаров бытовой химии. Вам принадлежит часть акций комбината. Производство постоянно расширяется. Вы, естественно не можете в точности соблюдать итальянские правила техники безопасности, но, по возможности, компенсируете это хорошей медицинской страховкой. Самое главное – в городе не должно быть известно о проф.заболеваниях у Ваших сотрудников. К Вам napросился на прием представитель частного аллергологического центра. С одной стороны – сотрудничество с ним Вам интересно, с другой – нет никакой гарантии, что информация о проф. Заболеваниях на Вашем комбинате не просочится за стены завода.

Коммерческий директор сети аллергологических клиник

Вы – новый коммерческий директор аллергологического центра. Перед Вами поставлена задача – расширение клиник. Вы знаете, что на химическом комбинате должны быть сотрудники с аллергическими заболеваниями. Но в разговоре по телефону, директор сказал, что у них все хорошо. Тем не менее, на встрече с Вами согласился.

### **Кейс 3. Врач-стоматолог.**

Вы – довольно молодой врач. После окончания института Вы уже 5 лет работаете в этом центре. Все это время Вашим ассистентом работала Мария Васильевна, старая, опытная медсестра. Её специально поставили работать вместе с Вами для того, чтобы поддержать Вас, помочь адаптироваться в центре. С Марией Васильевной было очень комфортно работать. Она Вас поддерживала, опекала. Вы делились с ней своими проблемами. Она хорошо знала порядки в клинике, всегда договаривалась со старшей медицинской сестрой, чтобы Вы в первую очередь могли получить расходные материалы и оборудование. Приходила на работу за час до начала смены, готовила рабочее место. При этом она всегда соблюдала субординацию. Даже, когда Вы были наедине, обращалась к Вам исключительно по имени и отчеству. Сейчас в центре появился новый молодой доктор, и администрация прикрепила Марию Васильевну к ней. С Вами начала работать Алёна. Она только что вышла на работу после декретного отпуска. До ухода в декрет она была ассистентом у одного из ведущих специалистов центра, очень жесткого и директивного доктора. Она – Ваша ровесница, почти сразу в отсутствие пациентов стала обращаться к Вам на «ты». Вам это не понравилось, но было как-то неловко говорить ей об этом. Ей приходилось напоминать, что необходимо получить новые материалы. Когда Вы попросили её помочь разобрать старые документы, она отказалась, сказав, что «ей за это не платят». Иногда она позволяла себе комментировать Вашу работу в присутствии пациентов. Последней каплей стал инцидент, произошедший вчера. На утренней смене кабинет был не подготовлен к приему первого пациента. Алёна пришла практически одновременно вместе с Вами, и, когда Вы возмутились, сказала: «Ничего страшного. У меня проблемы с ребенком. У тебя детей нет, ты – свободная женщина. Подождет твой пациент 10 минут».

Новый ассистент.

Вы – молодая, но опытная медицинская сестра, ассистент стоматолога. Ваш стаж работы – 5 лет. Вы только что вышли на работу после декретного отпуска. До отпуска Вы работали ассистентом у одного из ведущих специалистов центра, очень жесткого и директивного врача. Вы очень многому у него научились, это он сделал из Вас профессионала. Во время работы с ним Вы грелись в лучах его славы. Сейчас он работает в другом месте, и Вас поставили ассистировать молодому доктору. Вы помните, как она пришла в центр практически со студенческой скамьи. Вам кажется, что она с тех пор почти не изменилась: такая же тихая, незаметная. Она рассказывает Вам о своих проблемах с мамой, робко держится с пациентами. Иногда пациенты просто садятся к ней



на шею. Вы постоянно сравниваете её со своим прошлым патроном, и это сравнение оказывается не в её пользу. Она совершенно запустила свою документацию и даже попросила Вас помочь её разобрать. Вы, естественно, отказались: сравните её зарплату и Вашу. Вы почти сразу стали обращаться к ней на «ты», т.к. у Вас просто язык не поворачивается называть её по-другому. Почти все ассистенты так обращаются к молодым врачам. Утром Вам надо отвести ребенка в сад, поэтому Вы не можете приходить намного раньше до начала первой смены. Впрочем, Вам это не обязательно, Вы все делаете очень быстро. Вчера ребенок капризничал, и Вы из-за этого немного задержались, явившись на работу практически одновременно с доктором. Но ведь это форс-мажор, такое может быть с каждым.

#### 4.2.3. Примеры тестовых вопросов

1. Ассертивность - это:

- А) способность человека уверенно и с достоинством отстаивать свои права, не попирая при этом прав других;
- В) прямое, открытое поведение, не имеющее целью причинить вред другим людям;
- С) все ответы верны.

2. Программы социально-психологического тренинга, нацеленные на развитие и упрочение ассертивности руководствуются принципом:

- А) развития способности человека быть твердым, честным и дружелюбным;
- В) развития креативности личности;
- С) все ответы верны.

3. Внушение - это:

- А) вид целенаправленного коммуникативного влияния на поведение и сознание, в результате которого человек (группа людей) вопреки имеющейся фактической информации признает существование того, что в действительности не существует, либо что-то делает вопреки своим намерениям или привычкам;
- В) вид целенаправленного коммуникативного влияния на поведение и сознание, в результате которого человек (группа людей) благодаря имеющейся фактической информации не признает существование того, что в действительности существует;
- С) нет верных ответов

4. Тренинговый метод – это:

- А) способ достижения цели, осуществления познания, освоения и преобразования объектов действительности;
- В) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих;
- С) способ познания действительности посредством участия в групповой работе.

5. Автор-основатель клиент-центрированной экспрессивной психотерапии:

- А) А.Фрейд;
- В) К.Роджерс;
- С) Н.Роджерс.

### 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (печатные, электронные издания, интернет и другие сетевые ресурсы)

#### 5.1. Перечень основной литературы

№ n/n	Наименование согласно библиографическим требованиям	Количество экземпляров	
		На кафедре	В библиотеке
	Островская, И.В. Психология : учебник / И.В. Островская. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2023. – 480 с. – ISBN 978-5-9704-7542-3. – Текст : электронный. - URL: <a href="https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970475423.html">https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970475423.html</a>	Электронный ресурс	



**5.2 Дополнительная литература:**

№ п/п	Наименование согласно библиографическим требованиям	Количество экземпляров	
		На кафедре	В библиотеке
1.	Пезешкиан, Носсрат. Психотерапия повседневной жизни. Тренинг в воспитании партнерства и самопомощи : пер. с нем. / Н. Пезешкиан. – М. : Медицина, 1995. – 336 с. : ил. мяг. ISBN 5-225-00545-4.	-	3

**5.3. Электронные образовательные ресурсы, используемые в процессе преподавания дисциплины****5.3.1. Внутренняя электронная библиотечная система университета (ВЭБС)**

Наименование электронного ресурса	Краткая характеристика (контент)	Условия доступа	Количество пользователей
<b>Внутренняя электронная библиотечная система (ВЭБС):</b> <a href="http://nbk.pimunn.net/MegaPro/Web">http://nbk.pimunn.net/MegaPro/Web</a>	Труды профессорско-преподавательского состава университета: учебники, учебные пособия, сборники задач, методические пособия, лабораторные работы, монографии, сборники научных трудов, научные статьи, диссертации, авторефераты диссертаций, патенты	С любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе Электронной библиотеки ПИМУ)	Не ограничено

**5.3.2. Электронные образовательные ресурсы, приобретенные ПИМУ**

№ п/п	Наименование электронного ресурса	Краткая характеристика (контент)	Условия доступа	Количество пользователей
1.	<b>ЭБС «Консультант студента»:</b> комплект «Медицина. Здравоохранение (ВО), комплект Медицина. Здравоохранение (СПО), комплект Медицина (ВО) ГЭОТАР-Медиа. Books in English, комплект «Медицина (ВО) Учебники 3.0» <a href="https://www.studentlibrary.ru/">https://www.studentlibrary.ru/</a>	Учебная литература, дополнительные материалы (аудио-, видео-, интерактивные материалы, тестовые задания) для высшего медицинского и фармацевтического образования	С любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе Электронной библиотеки ПИМУ)	Не ограничено Срок действия: до 31.12.2024
2.	<b>База данных «Консультант врача. Электронная</b>	Национальные руководства, клинические рекомендации, учебные	С любого компьютера и мобильного	Не ограничено



	<b>медицинская библиотека»:</b> <a href="https://www.rosmedlib.ru">https://www.rosmedlib.ru</a>	пособия, монографии, атласы, фармацевтические справочники, аудио- и видеоматериалы, МКБ-10 и АТХ	устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе Электронной библиотеки ПИМУ)	Срок действия: до 31.12.2024
3.	<b>Электронная библиотечная система «BookUp»:</b> <a href="https://www.books-up.ru">https://www.books-up.ru</a>	Учебная и научная медицинская литература российских издательств, в т.ч. переводы зарубежных изданий. Коллекция подписных изданий формируется точно. В рамках проекта «Большая медицинская библиотека» доступны издания вузов-участников проекта	С любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе Электронной библиотеки ПИМУ); с компьютеров университета. Для чтения доступны издания из раздела «Мои книги».	Не ограничено  Срок действия: до 31.07.2025
4.	<b>Электронная библиотека «Юрайт»:</b> <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>	Коллекция изданий по психологии, этике, конфликтологии	С любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе Электронной библиотеки ПИМУ)	Не ограничено  Срок действия: до 31.05.2025
5.	<b>Электронная библиотека «Гребенников»:</b> <a href="https://grebennikon.ru">https://grebennikon.ru</a>	Коллекция периодических изданий по менеджменту, маркетингу и управлению кадрами	С любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе Электронной библиотеки ПИМУ)	Не ограничено  Срок действия: до 31.07.2025
6.	<b>Электронная библиотечная система «ЛАНЬ» (договор на бесплатной основе):</b> <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>	Коллекция изданий из фондов библиотек-участников Консорциума сетевых электронных библиотек (более 360 вузов)	С любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе	Не ограничено  Срок действия: не ограничен

			Электронной библиотеки ПИМУ)	
7.	<b>Электронные периодические издания</b> в составе базы данных «Научная электронная библиотека eLIBRARY»: <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a>	Электронные медицинские журналы	С компьютеров университета ; с любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (после регистрации с компьютеров ПИМУ)	Не ограничено  Срок действия: 31,12,2024
8.	<b>Электронные периодические издания</b> в составе базы данных «ИВИС»: <a href="http://eivis.ru/">http://eivis.ru/</a>	Электронные медицинские журналы. Доступ к журналу «Санитарный врач» предоставляется с издательской платформы с сайта <a href="https://panor.ru/">https://panor.ru/</a>	С компьютеров университета ; с любого компьютера и мобильного устройства по логину и паролю	Не ограничено  Срок действия: 31,12,2024
9.	<b>Электронная коллекция Open Access</b> в составе <b>Электронно-библиотечной системы ZNANIUM.COM</b> (договор на бесплатной основе): <a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a>	Учебные и научные издания, периодические издания, статьи различной тематической направленности (в том числе по медицине и биологии)	С любого компьютера и мобильного устройства по индивидуальному логину и паролю (на платформе Электронной библиотеки ПИМУ)	Не ограничено  Срок действия: до 31.12.2024
10.	<b>Национальная электронная библиотека (НЭБ)</b> (договор на бесплатной основе): <a href="http://нэб.рф">http://нэб.рф</a>	Электронные копии изданий (в т.ч. научных и учебных) по широкому спектру знаний	Научные и учебные произведения, не переиздававшиеся последние 10 лет – в открытом доступе. Произведения, ограниченные авторским правом, – с компьютеров научной библиотеки.	Не ограничено  Срок действия не ограничен (договор пролонгируется каждые 5 (пять) лет).
11.	<b>Электронная справочно-правовая система</b>	Нормативные документы, регламентирующие деятельность	С компьютеров научной библиотеки	Не ограничено



	«Консультант Плюс» (договор на бесплатной основе): <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>	медицинских и фармацевтических учреждений		Срок действия: не ограничен
12.	<b>Интегрированная информационно- библиотечная система (ИБС) научно- образовательного медицинского кластера Приволжского федерального округа – «Средневолжский»</b> (договор на бесплатной основе)	Электронные копии научных и учебных изданий из фондов библиотек-участников научно-образовательного медицинского кластера ПФО «Средневолжский	Доступ предоставляется по заявке на по индивидуальному логину и паролю с любого компьютера и мобильного устройства	Не ограничено  Срок действия: не ограничен
13.	<b>Электронные периодические издания МИАН</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="http://www.mathnet.ru/">http://www.mathnet.ru/</a>	Коллекция электронных версий математических журналов Математического института им. В.А. Стеклова РАН.	С компьютеров научной библиотеки	Не ограничено  Срок действия: не ограничен
14.	<b>Электронное периодическое издание «Успехи химии»</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="https://uspkhim.ru/">https://uspkhim.ru/</a>	Электронная версия журнала «Успехи химии».	С компьютеров научной библиотеки	Не ограничено  Срок действия: не ограничен
15.	<b>Электронное периодическое издание «Успехи физических наук»</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="https://ufn.ru/">https://ufn.ru/</a>	Электронная версия журнала «Успехи физических наук».	С компьютеров научной библиотеки	Не ограничено  Срок действия: не ограничен
16.	<b>Электронное периодическое издание «Квантовая электроника»</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="https://ufn.ru/">https://ufn.ru/</a>	Электронная версия журнала «Квантовая электроника».	С компьютеров научной библиотеки	Не ограничено  Срок действия: не ограничен
17.	<b>Электронные коллекции издательства Springer Nature</b> (в рамках Национальной подписки):	Полнотекстовые научные издания (журналы, книги, статьи, научные протоколы, материалы конференций и др.) по естественно-научным,	С компьютеров университета, с любого компьютера по индивидуальному логину и паролю	Не ограничено  Срок действия: не ограничен



	<a href="https://rd.springer.com/">https://rd.springer.com/</a>	медицинским и гуманитарным наукам	(требуется персональная регистрация из сети университета с использованием корпоративной почты)	
18.	<b>База данных периодических изданий издательства Wiley</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="http://www.onlinelibrary.wiley.com">www.onlinelibrary.wiley.com</a>	Периодические издания издательства Wiley по естественно-научным, медицинским и гуманитарным наукам	С компьютеров университета, с любого компьютера по индивидуальному логину и паролю (требуется персональная регистрация из сети университета)	Не ограничено  Срок действия: 31,12,2024
19.	<b>База данных The Cochrane Library</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="http://www.cochranelibrary.com">www.cochranelibrary.com</a>	Научные материалы по медицине: информация о клинических испытаниях, кокрейновские обзоры, некокрейновские систематические обзоры, методологические исследования, технологические и экономические оценки по определенной теме и заболеванию	С компьютеров университета, с любого компьютера по индивидуальному логину и паролю (требуется персональная регистрация из сети университета)	Не ограничено  Срок действия: 31,12,2024
20.	<b>База данных периодических изданий издательства Lippincott Williams &amp; Wilkins</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="http://ovidsp.ovid.com/autologin.cgi">ovidsp.ovid.com/autologin.cgi</a>	Периодические издания издательства LWW по медицинским наукам	С компьютеров университета	Не ограничено  Срок действия: 31,12,2024
21.	<b>База данных Questel Orbit</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="https://www.orbit.com/">https://www.orbit.com/</a>	Патентная база данных компании Questel	С компьютеров университета	Не ограничено  Срок действия: 31,12,2024
22.	<b>Коллекция BMJ Knowledge Resources от издательства BMJ Publishing</b> (в рамках Национальной подписки):	Периодические издания издательства BMJ Publishing по медицинским наукам. BMJ Case Reports - база данных, содержащая	С компьютеров университета, с любого компьютера по логину и паролю (предоставляется	Не ограничено  Срок действия: 31,12,2024

	<a href="http://journals.bmj.com">journals.bmj.com</a>	отчеты о клинических случаях, истории болезней и информацию о распространенных и редких заболеваниях	библиотекой по запросу)	
23.	<b>Электронная коллекция «eBook Collections»</b> издательства <b>SAGE Publishing</b> (в рамках Национальной подписки): <a href="http://sk.sagepub.com/books/discipline">sk.sagepub.com/books/discipline</a>	Полнотекстовые электронные книги от издательства SAGE Publishing по естественно-научным, медицинским и гуманитарным наукам	С компьютеров университета	Не ограничено  Срок действия: не ограничен

### 5.3.3. Ресурсы открытого доступа (указаны основные)

№ п/п	Наименование электронного ресурса	Краткая характеристика (контент)	Условия доступа	Количество пользователей
<b>Отечественные ресурсы</b>				
1.	<b>Федеральная электронная медицинская библиотека (ФЭМБ):</b> <a href="http://нэб.рф">http://нэб.рф</a>	Полнотекстовые электронные копии печатных изданий и оригинальные электронные издания по медицине и биологии	С любого компьютера и мобильного устройства	Не ограничено
2.	<b>Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU:</b> <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a>	Рефераты и полные тексты научных публикаций, электронные версии российских научных журналов	С любого компьютера и мобильного устройства	Не ограничено
3.	<b>Научная электронная библиотека открытого доступа КиберЛенинка:</b> <a href="http://cyberleninka.ru">http://cyberleninka.ru</a>	Полные тексты научных статей с аннотациями, публикуемые в научных журналах России и Ближнего зарубежья	С любого компьютера и мобильного устройства	Не ограничено
4.	<b>Рубрикатор клинических рекомендаций Минздрава РФ:</b> <a href="https://cr.minzdrav.gov.ru/#/">https://cr.minzdrav.gov.ru/#/</a>	Клинические рекомендации (протоколы лечения), алгоритмы действий врача (блок-схемы, пути ведения), методические рекомендации, справочная информация	С любого компьютера и мобильного устройства	Не ограничено
<b>Зарубежные ресурсы (указаны основные)</b>				
1.	<b>PubMed:</b> <a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed</a>	Поисковая система Национальной медицинской библиотеки США для поиска	С любого компьютера и мобильного устройства.	Не ограничено



		публикаций по медицине и биологии в англоязычных базах данных «Medline», «PreMedline» и файлах издательских описаний		
2.	<b>Directory of Open Access Journals:</b> <a href="http://www.doaj.org">http://www.doaj.org</a>	Директория открытого доступа к полнотекстовой коллекции периодических изданий	С любого компьютера и мобильного устройства.	Не ограничено
3.	<b>Directory of open access books (DOAB):</b> <a href="http://www.doabooks.org">http://www.doabooks.org</a>	Директория открытого доступа к полнотекстовой коллекции научных книг	С любого компьютера и мобильного устройства.	Не ограничено

## 6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

### 6.1 Перечень помещений, необходимых для проведения аудиторных занятий по дисциплине:

Кафедра общей и клинической психологии имеет следующую базу: учебный корпус ул. Семашко, 22.

На этой базе – учебные комнаты для проведения практических занятий.

### 6.2 Перечень оборудования, необходимого для проведения аудиторных занятий по дисциплине:

Комнаты для проведения практических занятий оснащены:

- 1) мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран) для проведения лекционных занятий (1 шт.);
- 2) набор мультимедийных наглядных материалов (презентация) по лекционному курсу дисциплины ;
- 3) телевизионные моноблоки (2 шт.);
- 4) доски аудиторные маркерные (4 шт.);
- 5) мебель (ученические столы и стулья) в аудиториях для практических занятий

### 6.3. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

№ п.п	Программное обеспечение	Кол-во лицензий	Тип программного обеспечения	Производитель	Номер в едином реестре российского ПО	№ и дата договора
1	Программный комплекс CommuniGate Pro Ver. 6.3	11200	Платформа коммуникаций (электронная почта, файловый обмен)	АО«СТАЛ КЕРСОФТ»	7112	22с-1805 от 23.08.2022
2	Samoware Desktop client	300	Почтовый клиент	АО«СТАЛ КЕРСОФТ»	6296	22С-3603 от 24.11.202

						2
3	WEBINAR (ВЕБИНАР)		Платформа для онлайн мероприятий	ООО "ВЕБИНАР ТЕХНОЛО ГИИ"	3316	17-ЗК от 28.04.202 2
4	Wtware	100	Операционная система тонких клиентов	Ковалёв Андрей Александро вич	1960	2471/05- 18 от 28.05.201 8
5	МойОфис Стандартный. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательн ых организаций, без ограничения срока действия, с правом на получение обновлений на 1 год.	220	Офисное приложение	ООО "НОВЫЕ ОБЛАЧНЫ Е ТЕХНОЛО ГИИ"	283	без ограничен ия с правом на получени е обновлен ий на 1 год.
6	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition. 1000- 1499 Node 1 year Educational Renewal License - Лицензия	1500	Средства антивирусной защиты		207	04-ЗК от 10.02.202 3
7	Trusted.Net	10000	Средства управления доступом к информационн ым ресурсам	ООО "Цифровые технологии "	1798	218 от 13.12.202 1
8	LibreOffice		Офисное приложение	The Document Foundation	Свободно распростр аняемое ПО	
9	Windows 10 Education	700	Операционные системы	Microsoft	Подписка Azure Dev Tools for	



					Teaching	
10	Astra Linux Special Edition вариант лицензирования «Орел»	17	Операционная система для рабочих станций	ООО "РУСБИТЕ X-АСТРА"	369	22С-3602 от 30.11.2022
11	Astra Linux Special Edition уровень защищенности Усиленный («Воронеж»)	3	Операционная система	ООО "РУСБИТЕ X-АСТРА"	369	22С-3602 от 30.11.2022
12	Astra Linux Special Edition уровень защищенности Усиленный («Воронеж»)	1	Операционная система	ООО "РУСБИТЕ X-АСТРА"	369	22С-3243 от 31.10.2022
13	Astra Linux Special Edition уровень защищенности Усиленный («Воронеж»)	4	Операционная система	ООО "РУСБИТЕ X-АСТРА"	369	22С-3243 от 31.10.2022
14	AliveColors Business (лицензия для образовательных учреждений) 10-14 пользователей	10	Графический редактор	ООО «АКВИС Лаб»	4285	23С-269 от 16.02.2023
15	Master Pdf Editor для образовательных учреждений	10	Редактор PDF файлов	ООО «Коде Индастри»	10893	23С-269 от 16.02.2023
16	СПС КонсультантПлюс	50	Справочная система	ЗАО "КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС"	212	03-3К от 09.02.2023
17	Jalinga Studio	2		ООО "ЛАБОРАТОРИЯ ЦИФРА"	4577	214 от 08.12.2021, 23с-71 от 14.02.2023
18	«КриптоПро CSP» версии 5.0, 4332; «КриптоПро	306	Средства криптографической защиты информации и	ООО "КРИПТО-ПРО"	4332	12-305 от 28.12.21

	CSP» версии 5.0, 8835		электронной подписи			
19	Яндекс.Браузе р		Браузер	ООО «ЯНДЕКС»	3722	