

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«ХУДОЖЕСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»


Кафедра естественнонаучных и гуманитарных дисциплин

**Принято:**

Ученым Советом АНО ВО «ВХУТЕИН»  
Протокол № 05-19 от 31.12.2019 г.



**Утверждаю:**

Ректор  Т.В. Ляшенко  
Приказ № 28-о- 19 от 31 декабря 2019 г.

Рабочая программа дисциплины  
**Менеджмент в области культуры и искусства**

Направление подготовки (специальность)  
**52.05.01 Актерское искусство**

Уровень высшего образования  
**Специалитет**

Квалификация  
**Артист драматического театра и кино**

Санкт-Петербург  
2019

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	3
2. Объем, трудоемкость дисциплины.....	3
3. Содержание дисциплины (модуля) .....	3
4. Рекомендуемые образовательные технологии .....	6
5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	6
а) основная литература: .....	6
б) дополнительная литература:.....	7
6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее — сеть «Интернет»), электронных образовательных ресурсов, электронных библиотечных систем, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины (модуля) .....	7
7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) .....	7
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	8
9. Описание материально-технической базы (в т.ч. программного обеспечения), рекомендуемой для адаптации электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями и инвалидов.....	8

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

В результате обучения по дисциплине обучающийся должен овладеть следующими знаниями, умениями, владениями, обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения образовательной программы — компетенций выпускников, установленных образовательной программой, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Таблица 1

Результаты освоения ОПОП, компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Индикаторы достижения компетенции
<p><b>ОПК-2</b> Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в области культуры и искусства</p>	<p><b>Знать:</b> нормативно-правовую базу театрального дела. Гражданское законодательство Российской Федерации. Формирование сети театров. Виды театрального искусства и виды театров. Социально-культурное содержание государственного и негосударственного финансирования театра. <b>Уметь:</b> составлять Договоры с артистами, режиссером, художником, хореографом, производственно-финансовый план, смету доходов и расходов, организовывать рекламу и осуществлять маркетинг. <b>Владеть:</b> маркетингом как метод формирования аудитории, формированием цены на билеты, методами взаимодействия со средствами массовой информации, психологией и деловыми мотивами спонсорства и меценатской помощи.</p>	<p><b>ИК-1- ОПК-2</b> Разрабатывает концепцию создания сценического или литературного произведения (творческого проекта) <b>ИК-2-ОПК-2</b> Участвует в создании эстетически целостного сценического или литературного произведения (творческого проекта) <b>ИК-3- ОПК-2</b> Руководит созданием сценического или литературного произведения (творческого проекта)</p>

## 2. Объем, трудоемкость дисциплины

Трудоемкость дисциплины составляет 2 ЗЕ, 72 час. Объем контактной работы с преподавателем и самостоятельной работы студента по дисциплине устанавливается учебным планом.

## 3. Содержание дисциплины (модуля)

### Тема 1. Основные понятия менеджмента

Основные понятия менеджмента. Формирование личности менеджмента. Природа управления. Основные подходы к определению управления. Менеджмент: тип управления. Внутренняя структура проблем менеджмента. Инфраструктура менеджмента. Общие подходы в менеджменте: процессный, системный и ситуационный.

### Тема 2. Тенденции развития менеджмента.

Эволюция школ и концепций менеджмента и тенденций его развития за рубежом. Основные школы науки управления: школа научного управления, административная (классическая) школа, школа человеческих отношений, поведенческая школа, школа науки управления.

Становление и развитие менеджмента в США: основные этапы формирования, перспективы развития, государственное регулирование.

Особенности японского менеджмента: философия, комплексное управление качеством, общие принципы государственного управления.

Развитие управленческой мысли и реформ государственного управления в России.

### **Тема 3. Организационные структуры управления**

Интеграционные процессы в менеджменте. Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие и виды организаций. Характеристики организаций. Сущность понятия «структура». Характеристика видов организационных структур. Организация как открытая система. Формализация структуры управления. Факторы, определяющие формирование структуры.

### **Тема 4. Функции и методы менеджмента**

Понятие, значение, место и классификация функций управления. Содержание, процесс и структура функции управления. Общие функции управления: планирование, организация, координация и регулирование, мотивация, учет и контроль.

Функция Планирования. Директивное планирование. Оптимальное планирование. Адаптивное планирование. Стратегическое планирование. Тактическое планирование. Краткосрочное планирование.

Организации как функция менеджмента. Суть организации как функции управления. Понятие «организационная структура управления. Организационная и производственная структура предприятия. Понятие структуры управления. Элементы структуры управления: звенья, уровни управления и связи. Связь как выражение отношений между звеньями управления. Основные типы связей.

Мотивационные основы в методологии менеджмента. Основные теории мотивации и их использование в построении действенной системы мотивирования людей.

### **Тема 5. Сущность, виды и процесс принятия и реализации управленческих решений**

Понятие управленческих решений, их классификация. Процесс принятия управленческих решений, основные его стадии и этапы. Программированные и не программированные решения. Критерии успешного решения. Разработка и оценка альтернатив. Основные подходы при выборе альтернативы: учет прошлого опыта, проведение эксперимента, исследование и анализ. Рациональные решения проблем в деятельности руководителя. Этапы рационального решения проблем. Модели принятия решения. Процесс построения модели. Проверка модели на достоверность. Общие проблемы моделирования. Общие модели науки управления: теория игр, модели теории очередей, модели управления запасами, модель линейного программирования, имитационное моделирование. Экономический анализ как комплексный метод оценки издержек и экономических выгод. Методы принятия решений: неформальные, коллективные, количественные. Методы прогнозирования. Количественные и качественные методы прогнозирования.

### **Тема 6. Руководство, лидерство и власть**

Власть как регулятор управленческой деятельности. Природа и сущность власти. Баланс власти менеджера и подчиненных. Виды власти: традиционная, харизматическая, эталонная, экспертная. Управляемость как фактор власти. Авторитет и псевдо-авторитет руководителя. Типология власти: личностная и организационная основа власти. Основы теории лидерства. Природа и понятие лидерства. Типы отношений лидерства. Лидер и менеджер. Концепции лидерства. Стили руководства, их характеристика и содержание. «Управленческая решетка» Р. Блейка и Д. Мутон. Методы определения лидерства. Поведенческие концепции лидерства. Ситуационная теория лидерства.

Имидж менеджера. Виды имиджа. Составляющие имиджа делового человека. Факторы, влияющие на процесс формирования имиджа менеджера.

### **Тема 7. Основы управления персоналом**

Классификация персонала по категориям. Анализ концепций управления персоналом. Создание условий для всестороннего развития творческих способностей

человека, индивидуальный подход к каждому работнику. Изменение требований к кадрам при переходе к рынку. Система работы с персоналом. Подбор персонала: расчет потребности в персонале, модели рабочих мест, профессиональный набор и отбор персонала, формирование резерва кадров. Определение заработной платы и льгот.

Профессиональная ориентация и адаптация персонала. Адаптация новых сотрудников в организации. Обучение персонала: профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров. Методы обучения руководящих кадров.

Оценка персонала: оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров. Административная, информационная, мотивационная функции оценки трудовых ресурсов. Управление карьерой в организации.

#### **Тема 8. Управление конфликтами в организации.**

Управление конфликтом. Понятие конфликта, его природа. Конструктивные начала конфликта. Причины конфликтов. Типы конфликтов в зависимости от уровня организационного взаимодействия. Структурные методы управления конфликтом. Стили разрешения межличностных и внутригрупповых конфликтов. Стресс и управление им в деятельности руководителя. Причины стрессов. Конструктивные и деструктивные причины стрессов. Методы и стили избегания стрессов. Психофизиология стрессов в деятельности руководителя.

#### **Тема 9. Социокультурные факторы и этика организации.**

Связь экономической выгоды организации и этическим поведением ее менеджера.

Аспекты «за» и «против» социальной ответственности. Основные аспекты социальной ответственности организации. Основные аспекты юридической ответственности организации. Этические нормы организации. Понятие этики организации. Нарушения этических отношений. Этические кодексы отечественных и зарубежных организаций.

Соотношение этики функционирования организации и этики поведения менеджера.

Корпоративная организация и корпоративная культура. Корпоративная культура: понятие, основные принципы формирования. Классификация организационных культур.

Субъективные и объективные элементы формирования корпоративной культуры. Влияние традиций организации на развитие культуры. Социально-психологические факторы формирования культуры организации. Соотнесение социальной ответственности, культуры организации и толерантного восприятия социальных, этнических, профессиональных и культурных различий.

#### **Тема 10. Менеджмент в области культуры и искусства**

Особенности менеджмента отдельных сфер деятельности. Системное управление организацией. Стратегический менеджмент. Управление знаниями. Инновационный менеджмент. Международный менеджмент. Глобальное планирование деятельности организации культуры и искусства.

#### **Тема 11. Обеспечение эффективности деятельности в управлении**

Методологические основы оценки эффективности менеджмента. Понятие эффективности. Эффективность как один из критериев результативности. Факторы эффективности управления. Распределение основных ресурсов менеджмента как важный фактор эффективности управления. Критерии эффективности.

Оценка эффективности управления. Понятие надежности управления.

Экономический эффект менеджмента. Социальная эффективность менеджмента.

Научно-техническая и экологическая эффективность менеджмента.

Оценка результатов деятельности в связях с общественностью. Экономическая оценка PR-проектов.

#### **Тема 12. Трудовые отношения в театре**

Правовая и организационная регламентация управления персоналом в ОИИ. Виды формирования персонала ОИИ. Структура персонала и специфика труда в театре. Правила внутреннего трудового распорядка, охраны труда.

Творческая востребованность артиста и характеристика его загрузки. Структура труппы стационарного театра, режим деятельности, репертуарное предложение и объективные закономерности загрузки артистов.

Особенности формирования трупп театров. Особенности управления персоналом в концертных и цирковых организациях. Виды трудовых и гражданско-правовых договоров, гражданско-правовые договоры с постановщиками. Коллективные договора в ОИИ.

Договоры с артистом театра, концертной организации, цирка. Договоры с режиссером, художником, хореографом. Права ОИИ в области оплаты труда. Действующая схема должностных окладов. Доплаты, надбавки и другие надтарифные выплаты, критерии их распределения. Определение порядка оплаты труда в трудовом договоре. Оплата труда артистического и художественного персонала. Формы и система оплаты труда в постановочной части театра и других подразделениях. Оплата труда административного персонала. Пенсии для творческих работников.

### **Тема 13. Использование информационных технологий в организациях исполнительских искусств**

Использование компьютерных технологий в бухгалтерской и управленческой деятельности театра. Организация документооборота. Организация и ведение билетного хозяйства.

Информационные технологии в работе административно-управленческого и художественного персонала, в литературной части. Базы данных, необходимые организациям исполнительских искусств. Отраслевые всемирные сети. Возможности информационных технологий для обеспечения художественно-постановочного процесса в ОИИ. Возможности повышения квалификации персонала с помощью информационных технологий.

#### **4. Рекомендуемые образовательные технологии**

В преподавании дисциплины используются разнообразные образовательные технологии как традиционного, так и инновационного характера, учитывающие смешанный, теоретико- и практикоориентированный характер дисциплины:

- лекции;
- практические занятия;
- дискуссии;
- выступления с докладами и сообщениями;
- аудиторные письменные работы;
- внеаудиторные письменные работы;
- тестирование.

#### **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

##### **а) основная литература:**

1. Дробышева, Л.А. Экономика, маркетинг, менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.А. Дробышева. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 152 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93471>
2. Генова, Н. М. Организация театрального дела : учебное пособие / Н. М. Генова. — Омск : ОмГУ, 2018. — 116 с. — ISBN 978-5-7779-2255-7. — Текст : электронный //

Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/113851>

3. Головина, А. Г. Финансово-экономическая и хозяйственная деятельность учреждений культуры : учебное пособие / А. Г. Головина. — Чебоксары : ЧГИКИ, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/138791>

#### **б) дополнительная литература:**

1. Тульчинский, Г. Л. Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие / Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. — 5-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Планета музыки, 2019. — 384 с. — ISBN 978-5-8114-0956-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/113989> (дата обращения: 13.04.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Тульчинский, Г. Л. Маркетинг в сфере культуры : учебное пособие / Г. Л. Тульчинский, Е. Л. Шекова. — 4-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Планета музыки, 2019. — 496 с. — ISBN 978-5-8114-4257-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/117648>

**6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее — сеть «Интернет»), электронных образовательных ресурсов, электронных библиотечных систем, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. Портал Правительства России: <http://government.ru>.
2. <http://elibrary.ru/> — Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). Национальная информационно-аналитическая система.
3. [www.scopus.com](http://www.scopus.com) — SCOPUS (SCIVERSE SCOPUS). Мультидисциплинарная библиографическая и реферативная база данных.
4. <http://wokinfo.com/> — Web of Science. Мультидисциплинарная реферативно-библиографическая база данных Института научной информации США.
5. Официальный сайт Министерства культуры Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mkrf.ru/>
6. Официальный сайт Комитета по культуре Администрации Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.spbculture.ru/ru/>
7. Портал информационной поддержки руководителей учреждений культуры. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cultmanager.ru/>

Каждый обучающийся в течение всего периода освоения дисциплины обучения должен быть обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (Электронно-библиотечная система Лань) и к электронной информационно-образовательной среде ВХУТЕИИ.

**7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

В процессе обучения предполагается использовать следующие информационные технологии:

1. использование на занятиях электронных изданий, в частности чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов;
2. использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, иллюстраций;

3. использование информационных (справочных) систем, баз данных;
4. осуществление взаимосвязи со студентами посредством электронной почты, Интернет-групп и т.п.;
5. осуществление компьютерного тестирования.

Состав лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows; Microsoft Office; Kaspersky ,Endpoint Security.

#### **8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

В процессе освоения обучающимися дисциплины (модуля) могут быть использованы следующие информационные технологии:

использование на занятиях слайд-презентаций, видео- и аудиоматериалов (через Интернет).

организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты.

Каждый обучающийся в течение всего периода освоения дисциплины обучения должен быть обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке) и к электронной информационно-образовательной среде ВХУТЕИИ.

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института.

Отдельные занятия проводятся в компьютерном классе, в том числе с доступом к справочным правовым системам и профессиональным системам, и базам данных. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду

#### **9. Описание материально-технической базы (в т.ч. программного обеспечения), рекомендуемой для адаптации электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями и инвалидов**

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

При определении формы проведения занятий с обучающимся с ограниченными возможностями здоровья или инвалидом необходимо учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные учебные места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.

Указанные ниже условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья применяются при наличии указанных лиц в группе обучающихся в зависимости от нозологии заболеваний или нарушений в работе отдельных органов.

##### **Обучение студентов с нарушением слуха**

Обучение студентов с нарушением слуха выстраивается через реализацию следующих педагогических принципов:

- наглядности,
- индивидуализации,



-коммуникативности на основе использования информационных технологий, разработанного учебно-дидактического комплекса, включающего пакет специальных учебно-методических презентаций

-использования учебных пособий, адаптированных для восприятия студентами с нарушением слуха.

**К числу проблем, характерных для лиц с нарушением слуха, можно отнести:**

- замедленное и ограниченное восприятие.

- недостатки речевого развития.

- недостатки развития мыслительной деятельности.

-пробелы в знаниях. недостатки в развитии личности (неуверенность в себе и неоправданная зависимость от окружающих, низкая коммуникабельность, эгоизм, пессимизм, заниженная или завышенная самооценка, неумение управлять собственным поведением).

-некоторое отставание в формировании умения анализировать и синтезировать воспринимаемый материал, оперировать образами, сопоставлять вновь изученное с изученным ранее. хуже, чем у слышащих сверстников, развит анализ и синтез объектов. Это выражается в том, что глухие и слабослышащие меньше выделяют в объекте детали, часто опускают малозаметные, но существенные признаки.

При организации образовательного процесса со слабослышащей аудиторией необходима особая фиксация на артикуляции выступающего - следует говорить громче и четче, подбирая подходящий уровень.

**Специфика зрительного восприятия** слабослышащих влияет на эффективность их образной памяти - в окружающих предметах и явлениях они часто выделяют несущественные признаки. Процесс запоминания у студентов с нарушенным слухом во многом опосредуется деятельностью по анализу воспринимаемых объектов, по соотнесению нового материала с усвоенным ранее.

Некоторые основные понятия изучаемого материала студентам необходимо объяснять дополнительно. На занятиях требуется уделять повышенное внимание специальным профессиональным терминам, а также использованию профессиональной лексики. Для лучшего усвоения **специальной терминологии необходимо каждый раз писать на доске** используемые термины и контролировать их усвоение.

Внимание в большей степени зависит от изобразительных качеств воспринимаемого материала: чем они выразительнее, тем легче слабослышащим студентам выделить информативные признаки предмета или явления.

**В процессе обучения рекомендуется использовать разнообразный наглядный материал. Сложные для понимания темы должны быть снабжены как можно большим количеством наглядного материала.** Особую роль в обучении лиц с нарушенным слухом, играют **видеоматериалы**. По возможности, предъявляемая видеоинформация **может сопровождаться** текстовой бегущей строкой или сурдологическим переводом.

Видеоматериалы помогают в изучении процессов и явлений, поддающихся видеофиксации, анимация может быть использована для изображения различных динамических моделей, не поддающихся видеозаписи.

**Обучение студентов с нарушением зрения.**

Специфика обучения слепых и слабовидящих студентов заключается в следующем:

-дозирование учебных нагрузок.

-применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий, а также оптических и тифлопедагогических устройств, расширяющих познавательные возможности студентов.

-специальное оформление учебных кабинетов.

-организация лечебно-восстановительной работы.

-усиление работы по социально-трудовой адаптации.

Во время проведения занятий следует чаще переключать обучающихся с одного вида деятельности на другой.

Во время проведения занятия педагоги должны учитывать допустимую продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих студентов. К дозированию зрительной работы надо подходить строго индивидуально.

Искусственная освещенность помещений, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, должна составлять от 500 до 1000 лк.

Поэтому рекомендуется использовать дополнительные настольные светильники. Свет должен падать с левой стороны или прямо. Ключевым средством социальной и профессиональной реабилитации людей с нарушениями зрения, способствующим их успешной интеграции в социум, являются информационно-коммуникационные технологии.

Ограниченность информации у слабовидящих обуславливает схематизм зрительного образа, его скудность, фрагментарность или неточность.

При слабовидении страдает скорость зрительного восприятия. нарушение бинокулярного зрения (полноценного видения двумя глазами) у слабовидящих может приводить к так называемой пространственной слепоте (нарушению восприятия перспективы и глубины пространства), что важно при черчении и чтении чертежей.

При зрительной работе у слабовидящих быстро наступает утомление, что снижает их работоспособность. Поэтому необходимо проводить небольшие перерывы.

Слабовидящим могут быть противопоказаны многие обычные действия, например, наклоны, резкие прыжки, поднятие тяжестей, так как они могут способствовать ухудшению зрения. Для усвоения информации слабовидящим требуется большее количество повторений и тренировок.

При проведении занятий в условиях повышенного уровня шума, вибрации, длительных звуковых воздействий, может развиваться чувство усталости слухового анализатора и дезориентации в пространстве.

При лекционной форме занятий слабовидящим следует разрешить использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования, во время занятий.

Информацию необходимо представлять исходя из специфики слабовидящего студента: крупный шрифт (16 - 18 размер), дисковый накопитель (чтобы прочитать с помощью компьютера со звуковой программой), аудиофайлы. Всё записанное на доске должно быть озвучено.

Необходимо комментировать свои жесты и надписи на доске и передавать словами то, что часто выражается мимикой и жестами. При чтении вслух необходимо сначала предупредить об этом. Не следует заменять чтение пересказом.

При работе на компьютере следует использовать принцип максимального снижения зрительных нагрузок, дозирование и чередование зрительных нагрузок с другими видами деятельности, использование специальных программных средств для увеличения изображения на экране или для озвучивания информации. — принцип работы с помощью клавиатуры, а не с помощью мыши, в том числе с использованием «горячих» клавиш и освоение слепого десятипальцевого метода печати на клавиатуре.

#### **Обучение студентов с нарушением опорно-двигательного аппарата (ОДА).**

Студенты с нарушениями ОДА представляют собой многочисленную группу лиц, имеющих различные двигательные патологии, которые часто сочетаются с нарушениями в познавательном, речевом, эмоционально-личностном развитии. Обучение студентов с нарушениями ОДА должно осуществляться на фоне лечебно-восстановительной работы, которая должна вестись в следующих направлениях: посильная медицинская коррекция двигательного дефекта. терапия нервно-психических отклонений.

Специфика поражений ОДА может замедленно формировать такие орации, как сравнение, выделение существенных и несущественных признаков, установление причинно-следственной зависимости, неточность употребляемых понятий.

При тяжелом поражении нижних конечностей руки присутствуют трудности при овладении определенными предметно-практическими действиями.

Поражения ОДА часто связаны с нарушениями зрения, слуха, чувствительности, пространственной ориентации. Это проявляется замедленном формировании понятий, определяющих положение предметов и частей собственного тела в пространстве, неспособности узнавать и воспроизводить фигуры, складывать из частей целое. В письме выявляются ошибки в графическом изображении букв и цифр (асимметрия, зеркальность), начало письма и чтения с середины страницы.

Нарушения ОДА проявляются в расстройстве внимания и памяти, рассредоточенности, сужении объема внимания, преобладании слуховой памяти над зрительной. Эмоциональные нарушения проявляются в виде повышенной возбудимости, проявлении страхов, склонности к колебаниям настроения.

Продолжительность занятия не должна превышать 1,5 часа (в день 3 часа), после чего рекомендуется 10—15-минутный перерыв. Для организации учебного процесса необходимо определить учебное место в аудитории, следует разрешить студенту самому подбирать комфортную позу для выполнения письменных и устных работ (сидя, стоя, облокотившись и т.д.).

При проведении занятий следует учитывать объем и формы выполнения устных и письменных работ, темп работы аудитории и по возможности менять формы проведения занятий. С целью получения лицами с поражением опорно-двигательного аппарата информации в полном объеме звуковые сообщения нужно дублировать зрительными, использовать наглядный материал, обучающие видеоматериалы.

При работе со студентами с нарушением ОДА необходимо использовать методы, активизирующие познавательную деятельность учащихся, развивающие устную и письменную речь и формирующие необходимые учебные навыки.

Физический недостаток существенно влияет на социальную позицию студента, на его отношение к окружающему миру, следствием чего является искажение ведущей деятельности и общения с окружающими. У таких студентов наблюдаются нарушения личностного развития: пониженная мотивация к деятельности, страхи, связанные с передвижением и перемещением, стремление к ограничению социальных контактов.

Эмоционально-волевые нарушения проявляются в повышенной возбудимости, чрезмерной чувствительности к внешним раздражителям и пугливости. У одних отмечается беспокойство, суетливость, расторможенность, у других - вялость, пассивность и двигательная заторможенность.

При общении с человеком в инвалидной коляске, нужно сделать так, чтобы ваши глаза находились на одном уровне. На неё нельзя облакачиваться.

Всегда необходимо лично убеждаться в доступности мест, где запланированы занятия.

Лица с психическими проблемами могут испытывать эмоциональные расстройства. Если человек, имеющим такие нарушения, расстроен, нужно спросить его спокойно, что можно сделать, чтобы помочь ему. Не следует говорить резко с человеком, имеющим психические нарушения, даже если для этого имеются основания. Если собеседник проявляет дружелюбность, то лицо с ОВЗ будет чувствовать себя спокойно.

При общении с людьми, испытывающими затруднения в речи, не допускается - перебивать и поправлять. Необходимо быть готовым к тому, что разговор с человеком с затрудненной речью займет больше времени.

Необходимо задавать вопросы, которые требуют коротких ответов или кивка.

**Общие рекомендации по работе со студентами-инвалидами:**

- Использование указаний, как в устной, так и письменной форме.
- Поэтапное разъяснение заданий.

- Последовательное выполнение заданий.
- Повторение студентами инструкции к выполнению задания.
- Обеспечение аудиовизуальными техническими средствами обучения.
- Разрешение использовать диктофон для записи ответов учащимися.
- Составление индивидуальных планов занятий, позитивно ориентированных и учитывающих навыки и умения студента.