

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 22.09.2023 19:30:26
Уникальный программный ключ:
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaaaedebee849

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Дагестанский государственный технический университет»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина Диагностика и оценка персонала

наименование дисциплины по ОПОП

для направления (специальности) 37.03.01 Психология

код и полное наименование направления (специальности)

по профилю (специализации, программе) Психологическое консультирование

факультет права и управления на транспорте

наименование факультета, где ведется дисциплина

кафедра Психологии и социокультурного сервиса

наименование кафедры, за которой закреплена дисциплина

Форма обучения очная курс 4 семестр(ы) 8

очная, очно-заочная, заочная

г. Махачкала 2022

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 37.03.01 Психология с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению и профилю подготовки Психологическое консультирование.

Разработчик _____ к.п.н., ст.преп.каф.ПиСКС Гайдарова Л.И.
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09. 2022 г.

Зав. кафедрой, за которой закреплена дисциплина (модуль)

_____ Ж.А. Сулаева, д.филол.н, доцент
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09. 2022 г.

Программа одобрена на заседании выпускающей кафедры _____ от 12.09.2022 года, протокол № 1.

Зав. выпускающей кафедрой по данному направлению (специальности, профилю)

_____ Ж.А. Сулаева, д.филол.н, доцент
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09 2022 г.

Программа одобрена на заседании Методического совета факультета права и управления на транспорте от 15.09.22. протокол № 1

Председатель Методического совета факультета

_____ А. Зиганов, д.г.н., проф.
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

«15» 09 2022 г.

Декан ФПиУТ _____ Батманов Э.З.
подпись ФИО

Начальник УО _____ Магомаева Э.В.
подпись ФИО

И.о. проректора по УР _____ Баламирзоев Н.Л.
подпись ФИО

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «*Диагностика и оценка персонала*» - формирование у студентов представлений об основных теоретических и прикладных аспектах работы с персоналом, психологических составляющих диагностики и оценки персонала организации.

Задачи:

- ознакомить студентов с различными методами диагностики и оценки персонала, их преимуществами и недостатками;
- ознакомить с современными проблемами и тенденциями развития организационной психодиагностики;
- сформировать базовые навыки использования различных методов и технологий диагностики и оценки персонала;
- выработать умение решать практические задачи по поиску, отбору, подбору и привлечению персонала организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 «*Диагностика и оценка персонала*» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению 37.03.01 Психология.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Психодиагностика
2. Организационная психология
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

В результате освоения дисциплины «*Диагностика и оценка персонала*» студент должен овладеть следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование показателя оценивания (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
УК-3.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи
		УК-3.2. Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
		УК-3.3. Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения
ОПК-8.	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая	ОПК-8.1. Проводит анализ форм организации взаимодействия с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации

	организационные политики и процедуры	ОПК-8.2. Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
ПК-4.	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ПК-4.1. Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления
		ПК-4.2. Проводит оценку организационных и социальных последствий
		ПК-4.3. Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации

4. Объем и содержание дисциплины (модуля)

Форма обучения	очная	очно-заочная	заочная
Общая трудоемкость по дисциплине (ЗЕТ/ в часах)	3 ЗЕТ/108 ч.	-	-
Семестр	8	-	-
Лекции, час	16	-	-
Практические занятия, час	16	-	-
Лабораторные занятия, час	-	-	-
Самостоятельная работа, час	40	-	-
Курсовой проект (работа), РГР, семестр	-	-	-
Зачет (при заочной форме 4 часа отводится на контроль)	-	-	-
Часы на экзамен (при очной, очно-заочной формах 1 ЗЕТ – 36 часов , при заочной форме 1 ЗЕТ – 9 часов)	36 ч. (экзамен)	-	-

4.1.Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Раздел дисциплины, тема лекции и вопросы	Очная форма				Очно-заочная форма				Заочная форма			
		ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР
1	<p>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала»</p> <p>Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала</p> <p>Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала</p>	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
2	<p>Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала</p> <p>Роль и место психологических методов в оценке персонала. Психологические методы как методы, способствующие гуманизации производственных отношений, сохранению психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда. Выбор методов и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально-психологические, специфические</p>	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
3	<p>Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала</p> <p>Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии)</p>	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-

4	Тема 4. Понятие и сущность оценки персонала Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Тема 5. Формирование системы оценки персонала предприятия Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Тема 6. Технология проведения процедуры оценки персонала Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Тема 7. Современные методы оценки персонала Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Тема 8. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки Взаимоотношения в коллективе как критерий оценки персонала. Коммуникативные навыки; умение выстраивать отношения; стиль, особенности общения, направленность личности. Конфликт, его структура, причины возникновения. Методы диагностики, исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма текущего контроля успеваемости (по срокам текущих аттестаций в семестре)	Входная контр. работа Аттестационная к.р. с 1 по 8 темы				-				-			
Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	экзамен				-				-			
Итого	16	16	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-

4.2. Содержание практических (семинарского) занятий

№ п/п	№ лекции из рабочей программы	Наименование практического (семинарского) занятия	Количество часов			Рекомендуемая литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
			Очно	Очно-заочно	Заочно	
1	2	3	4	5	6	7
1	1	<p>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала»</p> <p>Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала</p> <p>Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала</p>	2	-	-	Основная лит-ра: №3, 5
2	2	<p>Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала</p> <p>Роль и место психологических методов в оценке персонала. Психологические методы как методы, способствующие гуманизации производственных отношений, сохранению психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда. Выбор методов и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально-психологические, специфические</p>	2	-	-	Основная лит-ра: №1,5
3	3	<p>Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала</p> <p>Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы</p>	2	-	-	Основная лит-ра: №2,4

		«субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии)				
4	4	Тема 4. Понятие и сущность оценки персонала Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки	2	-	-	Основная лит-ра: №3,4
5	5	Тема 5. Формирование системы оценки персонала предприятия Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации	2	-	-	Основная лит-ра: №3, 5
6	6	Тема 6. Технология проведения процедуры оценки персонала Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала	2	-	-	Основная лит-ра: №1,5
7	7	Тема 7. Современные методы оценки персонала Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе	2	-	-	Основная лит-ра: №2,4
8	8	Тема 8. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки Взаимоотношения в коллективе как критерий оценки персонала. Коммуникативные навыки; умение выстраивать отношения; стиль, особенности общения, направленность личности. Конфликт, его структура, причины возникновения. Методы диагностики, исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе	2	-	-	Основная лит-ра: №3,4
			16	-	-	

4.3. Тематика для самостоятельной работы студента

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Количество часов из содержания дисциплины			Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
		Очно	Очно-заочно	Заочно		
1	2	3	4	5	6	7
1	Система управления персоналом как совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом. Предмет диагностики и оценки персонала – характеристики выполнения деятельности (особенности поведения, эффективность деятельности, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, особенности личности и др.)	5	-	-	Основная лит-ра: №2,5	Реферат
2	Цели системы диагностики и оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Этапы диагностики и оценки персонала: предварительный анализ, описание типовых видов работ; выделение операций, действий, которые будут подвергаться оценке; определение характеристик, которые необходимы для квалифицированного выполнения этих операций. Алгоритм оценки: цель оценки, основные задачи; объект оценки; методы оценки; субъект оценки; время, место, порядок проведения оценки; результат оценки	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 4	Тесты
3	Методы диагностики: экспериментальный метод в диагностике и оценке персонала (лабораторный и естественный); бланковые и аппаратные методики диагностики различных психологических, психофизиологических и личностных характеристик субъекта. Методы анализа и обработки эмпирических данных: сравнительный анализ качественных характеристик; методы статистического и графического анализа. Методы интерпретации эмпирических данных (разновидности структурного и генетических методов). Преобразующие, или конструктивные методы диагностики и оценки персонала: метод эксперимента (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 1,2	Эссе
4	Метод реконструкции – метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива. Процедура организации преобразующих и конструктивных методов	5	-	-	Основная лит-ра: №3,5	Практическое задание

	диагностики и оценки персонала и правила их применения. Обеспечение психометрических требований к используемому психодиагностическому инструментарию (надежность, валидность психологических тестов и методик, психометрические нормы оценки, адаптированные к условиям данной организации). Методы оценки: качественные, комбинированные и количественные. Методы комплексной оценки персонала. Центр оценки персонала (ассесментцентр): функции, достоинства и недостатки					
5	Применения тестов способностей для оценки персонала. Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий. Пути и способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии	5	-	-	Основная лит-ра: №2,5	Устный опрос
6	Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. Общие проблемы оценки персонала в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Сопротивление оценке со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблема оценки управленческого персонала	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 4	Реферат
7	Аттестация как научная проблема. Исторический экскурс. Принципы аттестации (объективность и независимость оценки, комплексность оценки, влияние результатов оценки на профессионально-должностной рост, регулярность проведения оценки, учет профессионального потенциала каждого и др.). Цели и задачи проведения аттестации. Виды аттестации. Методы аттестации	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 1,2	Тесты
8	Технология проведения аттестации: подготовка к проведению аттестации, проведение и оформление результатов аттестации, подведение итогов аттестации, подготовка рекомендаций, утверждение результатов аттестации. Результаты аттестации, порядок их использования. Решения, принимаемые по результатам аттестации. Подходы к аттестации персонала и их краткая характеристика. Психологические аспекты сопротивления проведению аттестации	5	-	-	Основная лит-ра: №3,5	Устный опрос
ИТОГО		40				

5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализации компетентностного подхода в процессе изучения дисциплины используются как традиционные, так и инновационные технологии, активные и интерактивные методы и формы обучения: тренинги речевых умений, мозговой штурм, разбор конкретных ситуаций, коммуникативный эксперимент, коммуникативный тренинг, творческие задания для самостоятельной работы, информационно-коммуникационные технологии. А именно IT-методы, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, проектный метод, поисковый метод, исследовательский метод и т.д.

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при которой студенты не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установления связей с ранее освоенным материалом. Проведение практических занятий основывается на интерактивном методе обучения, при которой учащиеся взаимодействуют не только с преподавателем, но и друг с другом. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (*Материал представлен в ФОСе, приложение А*).

Зав. библиотекой _____


(подпись) Сулейманова О. М.

**7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
7.1. Рекомендуемая литература и источники информации (основная и
дополнительная)**

№	Виды занятий (лк, пз, лб, срс, ирс)	Необходимая учебная, учебно-методическая (основная и дополнительная) литература, программное обеспечение и Интернет-ресурсы	Количество изданий в (на)	
			Библиотеке	Кафедре
1	2	3	4	5
Основная литература				
1	Лк, пз, срс	Корсакова, В. В. Основы оценки персонала : конспект лекций / В. В. Корсакова. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 196 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/122120.html	-
2	Лк, пз, срс	Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала: учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь: АГРУС, 2021. — 67 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/121734.html	-
3	Лк, пз, срс	Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва: Прометей, 2021. — 264 с. — ISBN 978-5-00172-062-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/125619.html	-
4	Лк, пз, срс	Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества: коллективная монография / Р. А. Абдурахманов, А. А. Алдашева,	URL: https://www.iprbookshop.ru/130369.html	-

		Л. В. Бабий [и др.]; под редакцией А. Л. Журавлева [и др.]. — Тверь: Тверской государственный университет, 2021. — 434 с. — ISBN 978-5-7609-1672-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].		
5	Лк, пз, срс	Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом: учебное пособие / В. Г. Пичугин. — Москва: Прометей, 2020. — 144 с. — ISBN 978-5-907244-11-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/125680.html	-
6	Лк, пз, срс	Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности: учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи: Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/106576.html	-
Дополнительная литература				
7	Лк, пз, срс	Основы формирования личности (Социология. Правоведение. Психология. Культурология): учебное пособие / Г. А. Быковская, А. А. Борисова, А. Н. Злобин [и др.]. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2021. — 76 с. — ISBN 978-5-00032-531-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/119647.html	-
8	Лк, пз, срс	Матюшенко, С. В. Психология: практикум / С. В. Матюшенко, Е. А. Тихонова. — Омск: Омская академия МВД России, 2021. — 96 с. — ISBN 978-5-88651-784-2. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/127413.html	-

9	Лк, пз, срс	Крайнова, Ю. Н. Психология эмоций. Практический курс: учебно-методическое пособие / Ю. Н. Крайнова. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2021. — 168 с. — ISBN 978-5-4263-1028-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/122480.html	-
10	Лк, пз, срс	Демиденко, Н. Н. Психология профессионализма: мотивационно-компетентностный подход (концептуальные положения, принципы, модели и схемы): монография / Н. Н. Демиденко. — Тверь: Тверской государственный университет, 2021. — 192 с. — ISBN 978-5-7609-1635-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/131248.html	-

7.2. Дисциплина обеспечена электронно-библиотечными и Интернет-ресурсами:

№ п/п	Назначение программы	Название программы	Разработчик	Вид учебной работы
1	2	3	4	5
1	Электронно - библиотечная система	ЭБС «IPRbooks» www.iprbookshop.ru	-	Практические и самостоятельные занятия
2	Электронно - библиотечная система	ЭБС «Лань» www.e.lanbook.com	-	Практические и самостоятельные занятия

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- библиотечный фонд (учебная, учебно-методическая, справочная литература, научная и деловая периодика);
- компьютеризированные рабочие места для обучающихся с доступом в сеть Интернет; - аудитории, оборудованные проекционной техникой.

Для проведения лекционных занятий используются учебные аудитории № 112 (УЛК 1, факультет ПиУТ), оборудованный лазерным проектором.

Для проведения практических занятий используются учебные аудитории, № 202, №201 (УЛК 1, факультет ПиУТ)

Специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ОВЗ определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания ДГТУ и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение ОПОП обучающихся с ОВЗ.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ОВЗ осуществляется ДГТУ с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

- 1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - наличие альтернативной версии официального сайта ДГТУ в сети «Интернет» для слабовидящих;
 - весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.
 - индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
 - обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию ДГТУ.
- 2) для лиц с ОВЗ по слуху:
 - наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);
- 3) для лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ОВЗ адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины научно-педагогическим работникам рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ОВЗ в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ОВЗ устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и др.). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене

9. Лист изменений и дополнений к рабочей программе

Дополнения и изменения в рабочей программе на 20___/20___ учебный год.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1.;
2.;
3.;
4.;
5.

или делается отметка о нецелесообразности внесения каких-либо изменений или дополнений на данный учебный год.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры _____
от _____ года, протокол № _____.

Заведующий кафедрой _____
(название кафедры) (подпись, дата) (ФИО, уч. степень, уч. звание)

Согласовано:

Декан _____
(подпись, дата) (ФИО, уч. степень, уч. звание)

Председатель МС факультета _____
(подпись, дата) (ФИО, уч. степень, уч. звание)