

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович

Должность: Ректор

Дата подписания: 24.12.2025 18:31:52

Уникальный программный ключ:

5cf0d6f89e80f49a334f6a4ba58e91f3326b9926

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 в организации

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

подпись

Л.И. к.п.и., ст.преп.каф.ПиСКС Гайдарова Л.И.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09. 2022 г.

Зав. кафедрой, за которой закреплена дисциплина (модуль)

подпись

Ж.А. Сулаева, д.филол.н., доцент

(ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09. 2022 г.

Программа одобрена на заседании выпускающей кафедры Психология от 10.09.2022 года, протокол № 1.

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

подпись

Ж.А. Сулаева, д.филол.н., доцент

(ФИО уч. степень, уч. звание)

«12» 09 2022 г.

Программа одобрена на заседании Методического совета факультета права и управления на транспорте от 15.09.02 протокол № 1

Председатель Методического совета факультета

подпись

Батманов Р.В., д.г.н., проф.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

«15» 09 2022 г.

Декан ФПиУТ

подпись

Батманов Э.З.

ФИО

Начальник УО

подпись

Магомаева Э.В.

ФИО

И.о. проректора по УР

подпись

Баламирзоев Н.Л.

ФИО

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «*Диагностика и оценка персонала в организации*» - 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 «*Диагностика и оценка персонала в организации*» 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 в организации*» 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,	ОПК-8.1. Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы,

	осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	затрудняющие функционирование организации 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	Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала» Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала 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	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала 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	2	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала 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)	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 «ассессмент-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	Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала» Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала 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	2	-	-	Основная лит-ра: №3, 5
2	2	Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала 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	2	-	-	Основная лит-ра: №1,5
3	3	Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы	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 «ассессмент-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 аппаратурные 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 (ассессментцентр): 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 ГТ-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*).

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, Л. В. Бабий [и др.]; под редакцией А. Л. Журавлева [и др.]. — Тверь: Тверской государственный университет,	URL: https://www.iprbookshop.ru/130369.html	-

		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:	URL: https://www.iprbookshop.ru/122480.html	-

		Московский педагогический государственный университет, 2021. — 168 с. — ISBN 978-5-4263-1028-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].		
10	Лк, пз, спс	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 обучаемых 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 используется 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)