

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 04.06.2026 11:31:50

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического
факультета, д.п.н., доцент
Палиева Н.А.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА
ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Форма обучения
Год начала обучения
Реализуется в 3 семестре

37.04.01 Психология
Психология кадрового менеджмента
очная
2026

Разработано

К.псих.н., доцент, доцент кафедры
социальной психологии и
психологии безопасности
Козловская Н.В.

Ставрополь 2026 г.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины: формирование профессиональных компетенций в области социально-психологической диагностики, навыков по выявлению, анализу и оценке управленческих, кадровых и социально-психологических проблем в организации и разработке предложений по решению выявленных проблем организации.

Задачи освоения дисциплины:

1. Познакомить с теорией и практикой социально-психологической диагностики организаций.
2. Дать представление об основных принципах и этапах проведения диагностики организации, специфике психологической диагностики организации.
3. Сформировать навыки использования технологий и методов социально-психологической диагностики организации.
4. Научить выбирать адекватные методы диагностики организации и применять полученные знания на практике.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социально-психологическая диагностика организации» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики	ИД-1_{ПК-2} Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Выделяет и характеризует методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации
	ИД-2_{ПК-2} Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	Выбирает адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда
	ИД-3_{ПК-2} Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств	Адекватно использует диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств

	работников, внутренних коммуникаций персонала.	работников, внутренних коммуникаций персонала
ПК-3 Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала	ИД-1_{ПК-3} Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Выделяет и адекватно использует социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала
	ИД-2_{ПК-3} Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	Составляет программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике
	ИД-3_{ПК-3} Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи
ПК-5 Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд	ИД-1_{ПК-5} На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	Использует диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников
	ИД-2_{ПК-5} Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	Предлагает методы управления межличностными отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики
	ИД-3_{ПК-5} Моделирует и выстраивает внутренние	Анализирует внутренние коммуникации персонала,
	коммуникации персонала,	используя социально-

	разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников	психологические методы диагностики
--	---	------------------------------------

4. Объем учебной дисциплины (модуля) и формы контроля

Объем занятий: всего: 5 з.е. 180 акад.ч.	ОФО, в акад. часах
Контактная работа:	
Лекции/из них практическая подготовка	36
Лабораторных работ/из них практическая подготовка	-
Практических занятий/из них практическая подготовка	54
Самостоятельная работа	90
Формы контроля	
Экзамен	-
Зачет	-
Зачет с оценкой	+
Курсовая работа	нет

Дисциплина (модуль) предусматривает применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием количества часов и видов занятий

№	Раздел (тема) дисциплины и краткое содержание	Формируемые компетенции, индикаторы	очная форма				
			Контактная работа обучающихся с преподавателем /из них в форме практической подготовки, часов			Самостоятельная работа, часов	Формы текущего контроля успеваемости
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы		
1.	Основы организационной диагностики 1. Организационная диагностика и в чем ее отличия от научного исследования 2. Особенности ситуационных и нормативных диагностических моделей 3. Цели предварительной и текущей оргдиагностики	ПК-2 ИД-1 _{ПК-2} , ПК-3, ПК-5	2	4	-	5	собеседование
	4. Основные этапы организационной диагностики.						

	5. Генеральная совокупность и выборка (выборочная совокупность) 6. Разница между «обследованием» и «исследованием»? 7. Какое понятие шире: психодиагностика или психологическое тестирование? 8. Каталог методик по выбранной проблеме и памятку для психолога-консультанта по диагностике при работе в организации с данной проблемой.						
2.	Концептуальные основы организационной диагностики 1. Организационные теории и диагностические модели. 2. Отличие диагностики от научного исследования. 3. Специфика социально-психологической диагностики организации. 4. Психологические проблемы организации. 5. Основные направления диагностического исследования организации. 6. Происхождение и специфика методов личностной психодиагностики – опросников и проективных методик	ПК-2 ИД-1 _{ПК-2} , ПК-3, ПК-5	2	4	-	5	собеседование
3.	Психодиагностические исследования в деятельности психолога организации 1. Парадигмы управления организацией. 2. Элементы организации. 3. Жизненные стадии и циклы развития организации. 4. Типы организационной культуры. 5. Кадровая политика организации. 6. Психологические принципы управления организацией. 7. Методы формирования и оптимизации кадрового состава организации.	ПК-2, ПК-3, ПК-5	2	2	-	5	собеседование
	8. Методы реорганизации структуры организации. 9. Специфика социально-						

	психологической диагностики организации. 10. Психологические проблемы организации. 11. Основные направления диагностического исследования организации.						
4.	Этапы проведения социально-психологической диагностики организации 1. Этапы и схема проведения психологической диагностики организации. 2. Особенности анализа ситуации в организации по алгоритму решения проблем В.М. Снеткова. 3. Подведение итогов по завершению диагностики. 4. Вспомните свой личный опыт участия в психодиагностическом обследовании. Проанализируйте с позиции специалиста, насколько были соблюдены стандарты диагностической процедуры.	ПК-2 ИД-1_{ПК-2}, ПК-3, ПК-5 ИД-1_{ПК-5}	2	4	-	5	собеседование
5.	Методическое обеспечение организационной диагностики 1. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций. 2. Научные и практические характеристики методов сбора информации. 3. Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. 4. Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации. 5. Вопросы для структурированного интервью (интервью направлено на изучение ситуации, изложенной в кейсе). Сформулируйте вопросы различных типов, но сходного содержания (результаты	ПК-2 ИД-2_{ПК-2}, ПК-3 ИД-1_{ПК-3}, ПК-5 ИД-1_{ПК-5}	2	4	-	5	собеседование
	представляются в письменном виде). 6. Главное отличие оргдиагностики от научного						

	исследования 7. Роль моделей в диагностике организации 8. Методы сбора информации чаще всего используются в оргдиагностике 9. Научные и практические требования к методам сбора информации в организационной диагностике.						
6.	Организация диагностического исследования в организации 1. Клиентский запрос и постановка диагностической задачи. 2. Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации. 3. Выбор адекватного инструментария исследования. 4. Правила организации исследования. 5. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. 6. Этические аспекты проведения организационной диагностики. 7. Социально-психологическая оценка персонала. 8. Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития. 9. Социально-психологические методики в системах личностной диагностики. 10. Групповое ситуационно-поведенческое тестирование. 11. Методики Центра оценки. 12. Анализ кадрового потенциала управления предприятием.	ПК-2 ИД-2_{ПК-2},, ПК-3 ИД-2_{ПК-3}, ПК-5 ИД-3_{ПК-5}	2	2	-	5	собеседование
7.	Методы сбора данных при	ПК-2	2	4	-	5	собеседование
	проведении организационной диагностики 1. Виды валидности, которые должны быть обеспечены при проведении оргдиагностики в	ИД-2_{ПК-2}, ПК-3 ИД-1_{ПК-3}, ПК-5 ИД-1_{ПК-5},					ание

	соответствии с требованиями научного исследования. 2. Основные методы научного исследования, которые применяются при проведении оргдиагностики. 3. Метод наблюдения. Основные требования к научному наблюдению. Основные этапы исследования, осуществляемого методом наблюдения. 4. Метод анализа документов. Контент-анализ 5. Метод анкетного опроса. Структура анкеты. 6. Осуществление первичной обработки данных при проведении анкетного опроса 7. Метод интервью. Виды интервью. 8. Тестирование. Основные виды тестов. 9. Особенности метода фокус-групп	ИД-3 _{ПК-5}					
8.	Этические принципы проведения организационной диагностики 1. Основные этические принципы проведения организационной диагностики в управлении персоналом. 2. Принципы реализации методов анкетирования, анализа документов, наблюдения и альтернативных методов сбора данных. 3. Общие требования к сбору информации при проведении организационной диагностики. 4. Этические проблемы, возникающие на различных этапах психодиагностического обследования. 5. Правила и алгоритмы этического поведения психодиагноста в ситуации диагностики организации.	ПК-2 ИД-3 _{ПК-2} , ПК-3 ИД-1 _{ПК-3}	2	2	-	5	собеседование
9.	Представление результатов диагностики организации 1. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации.	ПК-3 ИД-3 _{ПК-3} , ПК-5 ИД-2 _{ПК-5}	2	4	-	5	собеседование

	2. Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования. 3. Принципы интерпретации результатов диагностики организации. 4. Проблема представления результатов диагностики. 5. Учет «системы соотнесения» заказчика. 6. Роль диагностических моделей. 7. Концепция отчета по оргдиагностике. 8. Структура отчета (А.И. Пригожин). 9. Коррекционная работа в организации на основе данных социально-психологического исследования. Определение направлений коррекционной работы. Формирование пакета предложений по проведению коррекционных мероприятий. 10. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации. Подготовка персонала к введению инноваций. 11. Мониторинг изменений и оценка результатов проведенной работы. Абонементное обслуживание организации.						
10.	Диагностика трудовой мотивации 1. Каковы основные задачи диагностики трудовой мотивации? 2. Разработайте анкету для диагностики уровня трудовой мотивации персонала организации. 3. Разработайте оценочный лист для диагностики значимости стимулов, применяемых для мотивации персонала в организации.	ПК-2 ИД-2_{ПК-2}, ПК-5 ИД-1_{ПК-5}	2	2	-	5	собеседование
	4. Проведите самодиагностику при помощи методики «Исследование деятельностной мотивационной структуры» К. Замфир. Сравните значимость внутренней и внешней мотивации. 5. Проведите самодиагностику						

	при помощи методики «Диагностика личностных и групповых базовых потребностей». 8. Проведите самодиагностику при помощи методики Ричи-Мартина. Ответьте на вопросы: - какие факторы являются доминирующими? - какие стимулы будут наиболее действенными для мотивации персонала с таким мотивационным профилем? 9. Пользуясь опросниками Т. Элерса, определите выраженность у себя мотива достижения (успеха) и мотива избегания неудач. 10. Вспомните ситуацию затруднений с внедрением какой-либо инновации. Выступите в качестве эксперта и при помощи методики выявите основные причины низкой мотивации персонала. 11. Особенность проведения диагностики профессиональных особенностей личности? Подберите методики для оценки уровня профессиональной компетентности, оценки мотивации профессионального совершенствования, оценка профессиональной направленности.						
11.	Диагностика организационной культуры 1. Методы формирования и поддержания организационной культуры 2. Программы исследования организационной культуры 3. Методы сбора информации и диагностики организационной культуры	ПК-5 ИД-1 _{ПК-5}	2	4	-	5	собеседование
	4. Основные социально-психологические методы изучения организационной культуры						
12.	Диагностика организационных коммуникаций 1. Диагностика организационных коммуникаций может решать	ПК-2 ИД-2 _{ПК-3} , ПК-3 ИД-2 _{ПК-3} , ПК-5	2	4	-	5	собеседование

	самые разные задачи, основными из которых являются следующие: 2. Оценка уровня информированности и осведомленности персонала о миссии/цели/стратегии/происхождении в организации; Оценка значимости различных каналов организационных коммуникаций; 3. Анализ удовлетворенности существующей системой внутренних организационных коммуникаций; 4. Диагностика коммуникативной компетентности персонала.	ИД-2 _{ПК-5} , ИД-3 _{ПК-5}					
13.	Диагностика организационного поведения 1. Организационное поведение, и виды оргповедения. 2. Основные методы, используемые для диагностики организационного поведения. 3. Характеристика метода Mysteryshopping. Для диагностики организационного поведения он. 4. Основные этапы проведения диагностики методом Mysteryshopping 5. Карту наблюдений для проведения исследования методом Mysteryshopping. 6. Анкета для диагностики организационного поведения. 7. Диагностика стиля руководства при помощи методики Блейка-Мутон.	ПК-2 ИД-2 _{ПК-2} , ПК-5 ИД-2 _{ПК-5}	2	4	-	5	собеседование
14.	Социально-психологическая диагностика морально-психологического климата в коллективе 1. Социально-психологический климат	ПК-2 ИД-2 _{ПК-2} , ПК-5 ИД-1 _{ПК-5} , ИД-3 _{ПК-5}	2	4	-	5	собеседование
	коллектива? Какие факторы влияют на СПК? 2. Цель и задачи диагностики СПК 3. Признаки благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата						

	4. Методики позволяющие оценить степень благоприятности СПК и его компонентов. 5. Методики В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» оцените состояние СПК в коллективе организации. 6. Объем и структура выборки для проведения диагностики СПК в трудовом коллективе при помощи методики «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А. Ф. Фидлера. 7. Программа комплексной диагностики факторов, влияющих на СПК в организации.						
15.	Диагностика организационных конфликтов 1. Методика «Тест К. Томаса для определения стратегии поведения в конфликтной ситуации» 2. Методика А. Басса и А. Дарки для определения индивидуального уровня агрессивности личности. 3. Методика Ч. Д. Спилбергера – Ю. Л.	ПК-2 ИД-2_{ПК-2}, ИД-3_{ПК-2}, ПК-3 ИД-2_{ПК-3}, ИД-3_{ПК-3}, ПК-5	2	2	-	5	собеседование
16.	Диагностика организационной лояльности 1. Лояльность персонала. Уровни лояльности. 2. Отличие организационной лояльности от профессиональной лояльности и лояльности труду 3. Компоненты лояльности. 4. Цель и основные задачи диагностики лояльности	ПК-2 ИД-1_{ПК-2}, ПК-5 ИД-1_{ПК-5}	2	2	-	5	собеседование
	5. Индекс чистой лояльности						
17.	Диагностика организационных изменений 1. Подходы к внедрению изменений 2. Этапы внедрения проекта 3. Причины сопротивления	ПК-3 ИД-3_{ПК-3}, ПК-5 ИД-1_{ПК-5}	2	2	-	5	собеседование
18.	Диагностика психических	ПК-2 ИД-1_{ПК-2},	2	2	-	5	собеседование

процессов и состояний руководителя и сотрудников организации 1. Проективные методики исследования личности: понятие, виды. 2. Проективные методики в профессиональной диагностике. 3. Эмоционально-волевая сфера. Понятие, определение. 4. Диагностика эмоций и воли. 5. Эмоциональное выгорание, его диагностика. 6. Изучение основных свойств нервной системы. 7. Методика Я. Стреляу? 8. Опросник Г. Айзенка для определения свойств темперамента? 9. Методика ОСТ В.М. Русалова 10. Аппаратурные методики определения свойств нервной системы? 11. Определение свойства нервной системы по психомоторным показателям 12. Интерпретация «пики» и «провалы» на кривой психодиагностического профиля	ИД-2 _{ПК-2} , ПК-3 ИД-3 _{ПК-3}					
ИТОГО за 3 семестр		36	54	-	90	
ИТОГО		36	54	-	90	

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине (модулю) базируется на перечне осваиваемых компетенций с указанием индикаторов. ФОС обеспечивает объективный контроль достижения запланированных результатов обучения. ФОС включает в себя:

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования

компетенций (включаются в методические указания по тем видам работ, которые предусмотрены учебным планом и предусматривают оценку сформированности компетенций);

- типовые оценочные средства, необходимые для оценки знаний, умений и уровня сформированности компетенций.

ФОС является приложением к данной программе дисциплины (модуля).

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к работе, каждый студент должен принимать во внимание следующие положения.

Дисциплина (модуль) построена по тематическому принципу, каждая тема представляет собой логически завершённый раздел.

Лекционный материал посвящён рассмотрению ключевых, базовых положений курсов и разъяснению учебных заданий, выносимых на самостоятельную работу студентов.

Практические занятия проводятся с целью закрепления усвоенной информации, приобретения навыков ее применения при решении практических задач в соответствующей предметной области.

Самостоятельная работа студентов направлена на самостоятельное изучение дополнительного материала, подготовку к практическим занятиям, а также выполнения всех видов самостоятельной работы.

Для успешного освоения дисциплины, необходимо выполнить все виды самостоятельной работы, используя рекомендуемые источники информации.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1.1. Перечень основной литературы:

1. Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

2. Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

8.1.2. Перечень дополнительной литературы:

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

2. Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

3. Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

4. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 324-364.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

1. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

2. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»

Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

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

При чтении лекций используется компьютерная техника, демонстрации презентационных мультимедийных материалов. На практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Информационные справочные системы:

Информационно-справочные и информационно-правовые системы, используемые при изучении дисциплины:

1	http://www.biblioclub.ru/ - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
2	http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Программное обеспечение:

1	Альт Рабочая станция 10
2	Альт Рабочая станция К
3	Альт «Сервер»
4	Пакет офисных программ - Р7-Офис

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

Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная мультимедийным оборудованием и техническими средствами обучения.
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная мультимедийным оборудованием и техническими средствами обучения.
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети

	"Интернет" и возможностью доступа к электронной информационно-образовательной среде университета
Практическая подготовка	Осуществляется в структурных подразделениях университета и (или) в организациях, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в том числе ее структурном подразделении

11. Особенности освоения дисциплины (модуля) лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а также в отдельных группах.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины (модуля) обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),
- письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,
- специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,
- при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата (в том числе с тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента задания могут выполняться в устной форме.

12. Особенности реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

Согласно части 1 статьи 16 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под *электронным обучением* понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников. Под *дистанционными образовательными технологиями* понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Реализация дисциплины может быть осуществлена с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения полностью или частично. Компоненты УМК дисциплины (рабочая программа дисциплины, оценочные и методические материалы, формы аттестации), реализуемой с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, содержат указание на их использование.

При организации образовательной деятельности с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения могут предусматриваться асинхронный и синхронный способы осуществления взаимодействия участников образовательных отношений посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

При применении дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в расписании по дисциплине указываются: способы осуществления взаимодействия участников образовательных отношений посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (ВКС-видеоконференцсвязь, ЭТ – электронное тестирование); ссылки на электронную информационно-образовательную среду СКФУ, на образовательные платформы и ресурсы иных организаций, к которым предоставляется открытый доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»; для синхронного обучения - время проведения онлайн-занятий и преподаватели; для асинхронного обучения - авторы онлайн-курсов.

При организации промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения используются Методические рекомендации по применению технических средств, обеспечивающих объективность результатов при проведении промежуточной и государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры с применением дистанционных образовательных технологий (Письмо Минобрнауки России от 07.12.2020 г. № МН-19/1573-АН "О направлении методических рекомендаций").

Реализация дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий осуществляется с использованием электронной информационно-образовательной среды СКФУ, к которой обеспечен доступ обучающихся через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», или с использованием ресурсов иных организаций, в том числе платформ, предоставляющих сервисы для проведения видеоконференций, онлайн-встреч и дистанционного обучения (МТС-Линк), а также с использованием возможностей социальных сетей для осуществления коммуникации обучающихся и преподавателей.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины, реализуемой с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, включает представленные в электронном виде рабочую программу, учебно-методические пособия

или курс лекций, методические указания к выполнению различных видов учебной деятельности обучающихся, предусмотренных дисциплиной, и прочие учебно-методические материалы, размещенные в информационно-образовательной среде СКФУ.